



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



EKSISTENSI SERIKAT BURUH TERHADAP PENYELESAIAN PERSELISIHAN ANGGOTA DI TINJAU BERDASARKAN PASAL 87 UNDANG-UNDANG NOMOR 02 TAHUN 2004 TENTANG PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat

Guna Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Hukum (SH)



Oleh:

AZWAR ALIMIN MUSA
NIM : 11427103861

PROGRAM S1

JURUSAN ILMU HUKUM

FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

PEKANBARU

2019



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta dimiliki UIN SUSKA RIAU

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak mengikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PERSETUJUAN PEMBIMBING

H. Mohd. Kastulani, S.H., M.H.

DOSEN FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

SULTAN SYARIF KASIM RIAU

Nomor : Nota Dinas

Tempat : -

Tujuan : Pengajuan Skripsi

Disetujui oleh : Sdr. AZWAR ALIMIN MUSA

Pekanbaru, 30 September 2019

Kepada Yth,
Dekan Fakultas Syariah dan

UIN SUSKA RIAU

di-
Pekanbaru

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Dengan hormat,

Setelah membaca, meneliti, memeriksa, memberikan petunjuk, serta mengadakan perbaikan dan perubahan sebagaimana mestinya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi atas nama AZWAR ALIMIN MUSA yang berjudul: "Eksistensi Serikat Buruh Terhadap Penyelesaian Perselisihan Anggota Ditinjau Berdasarkan Pasal 87 Undang-Undang Nomor 02 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial", telah dapat diajukan sebagai syarat untuk menempuh ujian guna memperoleh gelar Sarjana Hukum (SH) pada Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sultan Syarif Kasim Riau.

Harapan kami semoga dalam waktu dekat Sdr. AZWAR ALIMIN MUSA tersebut dapat dipanggil dalam Sidang Munaqasah di Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sultan Syarif Kasim Riau.

Demikian harapan kami, mudah-mudahan skripsi ini dapat bermanfaat sebagaimana mestinya.

Wassalam

Dosen Pembimbing

H. Mohd. Kastulani, S.H., M.H.
NIP. 19630909 1999 0021 001

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul, EKSISTENSI SERIKAT BURUH TERHADAP PENYELESAIAN PERSELISIHAN ANGGOTA DI TINJAU BERDASARKAN PASAL 87 UNDANG-UNDANG NOMOR 02 TAHUN 2004 TENTANG PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL yang ditulis oleh:

Nama : AZWAR ALIMIN MUSA
NIM : 11427103861
Program Studi : ILMU HUKUM

Telah dimunaqasyahkan pada :

Hari / Tanggal : Selasa, 22 Oktober 2019 M
Waktu : 13.30 WIB
Tempat : Ruang Sidang Munaqasyah Fakultas Syariah dan Hukum

Telah diperbaiki sesuai dengan permintaan Tim Penguji Munaqasyah Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, 22 Oktober 2019 M
TIM PENGUJI MUNAQASYAH

Ketua
Firdaus, SH., MH

Sekretaris
Jeni Alizon, SH., MH

Penguji I
Muslim, S.Ag., SH., M.Hum

Penguji II
Dr. H. Abu Samah, MH

Mengetahui :
Dekan Fakultas Syariah dan Hukum



Dr. Drs. H. Hajar, M.Ag
NIP. 19580712 198603 1 005



SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN SKRIPSI

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak mengikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Yang bertanda tangan dibawah ini

: AZWAR ALIMIN MUSA

: 11427103861

: MEDAN, 26 JULI 1994

: ILMU HUKUM

: SYARIAH DAN HUKUM

: UIN SUSKA RIAU

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "EKSISTENSI SERIKAT BURUH TERHADAP PENYELESAIAN PERSELISIHAN ANGGOTA DITINJAU BERDASARKAN PASAL 87 UNDANG-UNDANG NOMOR 02 TAHUN 2004 TENTANG PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL" adalah benar karya saya sendiri atau bukan plagiat hasil karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa skripsi ini bukan hasil karya saya sendiri atau plagiat hasil karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

UIN SUSKA RIAU

Pekanbaru, 14 November 2019

Yang membuat pernyataan



AZWAR ALIMIN MUSA

NIM. 11427103861



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRAK

Azwar Alimin Musa, (2019): *Eksistensi Serikat Buruh Terhadap Penyelesaian Perselisihan Anggota Di Tinjau Berdasarkan Pasal 87 Undang-Undang Nomor 02 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*

Penulisan skripsi ini dilatar belakangi oleh bangsa Indonesia sedang menuju proses demokratisasi dan transparansi dalam proses menuju masyarakat adil dan makmur yang merata, materiil dan sepirtual serta guna peningkatkan kesejahteraan dan harkat martabat manusia, yang berdasarkan Pancasila dan undang-undang dasar 1945, dalam setiap pembangunan selalu disertai dengan perubahan-perubahan termasuk perubahan dalam pengambilan keputusan oleh pemerintah, pengambilan keputusan tersebut ternyata telah mengubah sikap dan perilaku masyarakat termasuk pekerja atau buruh dalam menyampaikan aspirasinya.

Rumusan masalah dalam penelitian ini Bagaimana Eksistensi Serikat Buruh Terhadap Penyelesaian Perselisihan Anggota di Tinjau Berdasarkan Pasal 87 Undang- Undang No 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Jenis penelitian ini adalah Penelitian Hukum Normatif di sebut juga penelitian hukum doktrinal. Pada penelitian hukum jenis ini, acap kali hukum dikonsepkan sebagai apa yang tertulis dalam peraturan perundang-undangan (*law in books*) atau hukum dikonsepkan sebagai kaidah atau norma yang merupakan patokan berprilaku manusia yang di anggap pantas. Sifat penelitiannya berupa library research. Data primer Undang-undang. Data skunder berupa bahan pustaka sumber-sumber tertulis yang berkaitan dengan masalah yang diteliti, seperti buku-buku, peraturan perundang-undangan, pendapat para ahli dan juga sumber-sumber tertulis lainnya.

Hasil penelitian ini adalah Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan Pengurus Organisasi Pengusaha dapat menjadi kuasa hukum mewakili anggotanya untuk beracara di PHI. Ketentuan ini merupakan perwujudan prinsip demokratis yang memberikan kesempatan kepada Pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan Pengurus Asosiasi Pengusaha untuk memperjuangkan kesejahteraan anggotanya masing-masing di dalam maupun di luar pengadilan. Dampak hukum bagi serikat buruh/pekerja belum mampu dan mudah di intervensi dalam menentukan nasib perserikatannya, anggotanya dan pengurus. Menentukan nasibnya sendiri karena serikat buruh/pekerja dan anggota lebih mengetahui kondisi serikat dalam memperjuangkan hak-hak anggota. Namun meski telah hadirnya regulasi tentang ketenagakerjaan para serikat buruh masih mengalami berbagai macam kendala-kendala, hal ini menjadi tampak semakin jelas dengan hadirnya Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial pada pasal 87.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah, segala puji hanya milik Allah SWT semata yang maha memiliki, mengatur dan menguasai alam semesta. Berkat ridho dan kehendakNya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi dengan judul “Eksistensi Serikat Buruh Terhadap Penyelesaian Perselisihan Anggota Di Tinjau Berdasarkan Pasal 87 Undang-Undang Nomor 02 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial”, untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Hukum (S1) pada jurusan Ilmu Hukum Fakultas Syariah Dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Shalawat dan salam senantiasa tercurahkan kepada junjungan alam Nabi Muhammad SAW, yang telah membawa umat manusia dari alam kegelapan hingga alam terang benderang seperti saat ini.

Keberhasilan dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari dukungan semua pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung. Untuk itu melalui karya ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada:

1. Ayahanda Sediario.Z dan Ibunda Ruminta.M yang tercinta, yang tidak pernah lelah berkorban dan berdoa untuk anaknya agar menjadi orang yang berguna, sehingga dapat mewujudkan cita-cita.
2. Bapak Prof. KH. Akhmad Mujahidin MA Selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau beserta jajarannya yang telah



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

memberikan kesempatan kepada penulis untuk menuntut ilmu di kampus Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau ini.

3. Bapak Dr. Drs. H. Hajar M.Ag selaku Dekan Fakultas Syariah dan Hukum, Bapak Dr. Drs. Heri Sunandar MCL selaku Wakil Dekan I, Bapak Dr. Wahidin S. Ag, M. Ag selaku Wakil Dekan II, dan Bapak Dr. H. Maghfirah, MA selaku Wakil Dekan III, yang telah memberikan kesempatan dan pelayanan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak Firdaus, SH., MH selaku Ketua Jurusan Hukum dan Bapak Muslim., SH, M.Hum selaku Sekretaris Jurusan Hukum yang telah meluangkan waktu dan memberikan pengarahan, saran serta petunjuk kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak H.Moh. Kastulani selaku Pembimbing dalam penulisan skripsi ini yang telah banyak meluangkan waktu, pikiran, perhatiannya untuk membimbing penulis, dan memberikan pengarahan serta petunjuk kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak Muh. Said HM, DR. H. MA.MM selaku Penasehat Akademik yang selalu memberikan pengarahan, dan mengingatkan penulis untuk selalu semangat dalam belajar dan selalu memberikan motivasi kepada penulis untuk segera menyelesaikan skripsi ini dengan secepatnya.
7. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah banyak memberikan berbagai ilmu pengetahuan kepada penulis.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

8. Bapak Peri Pirmansyah SH.MH dosen HTN yang telah banyak membantu penulis dalam menemukan teori hukum yang berkaitan dengan skripsi penulis.
9. Terimakasih kepada Kunciwara Sawalluddin, Sribulan, Desi Putriyani Adek kesayangan saya yang juga ikut membantu doa dan dukungannya untuk saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Terimakasih kepada Istri Ku Tercinta Leni Mariani Nasution Spd yang telah memberikan semangat dan motivasi penulis dalam menyelesaikan skripsi penulis.
11. Terimakasih kepada para sahabat, terkhusus Asmi Lara Purba yang selalu setia memotivasi memberi dukungan baik suka maupun duka dalam berjuang menyelesaikan skripsi ini.
12. Terimakasih kepada para sahabat, Oki Rio Saputra yang memberikan memotivasi serta dukungan menyelesaikan skripsi ini.
13. Terimakasih kepada para sahabat seperjuangan Ano Riyadi yang memberikan memotivasi serta dukungan menyelesaikan skripsi ini.
14. Seluruh teman-teman jurusan Ilmu Hukum angkatan 2014 khususnya lokal Ilmu Hukum F (IH F) dan teman-teman konsentrasi Hukum Bisnis lokal A (HKB A), yang telah memberikan semangat kepada penulis selama belajar di kelas.
15. Rekan PSHT komisariat UinSuska Riau tanpa disebut namanya satu persatu terimah kasih atas motivasi dan dukungan yang selalu memberikan kepada penulis dalam menyelesaikan tugas akhir.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

16. Rekan Komisariat Super UinSuska Riau Himpinan Mahasiswa Islam tanpa disebut namanya satu persatu terimah kasih atas motivasi dan dukungan yang selalu memberikan kepada penulis dalam menyelesaikan tugas akhir.

17. Rekan HIMPPALES Himpunan Mahasiswa dan Pelajar Pangkalan Lesung tanpa disebut namanya satu persatu terimah kasih atas motivasi dan dukungan yang selalu memberikan kepada penulis dalam menyelesaikan tugas akhir.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan dan masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu dengan kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak. Semoga skripsi ini kiranya dapat memberikan manfaat kepada penulis dan pembacanya. Amiin ya rabbal'alamiin.

Pekanbaru, 28 Agustus 2019
Penulis

AZWAR ALIMIN MUSA
NIM. 11427103861

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Daftar Isi

Abstrak	i
Kata Pengantar	v
Daftar isi.....	vii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Batasan Masalah.....	7
C. Rumusan Masalah	7
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	8
1. Tujuan Penelitian	8
2. Manfaat Penelitian	8
E. Metode Penelitian.....	9
F. Sistematika Penulisan	13
BAB II TINJAUAN UMUM	
A. Organisasi Pekerja atau Buruh	15
1. Hak dan Kewajiban Serikat Pekerja atau Serikat Buruh.....	20
2. Multi serikat Pekerja atau Serikat Buruh	22
3. Keterwakilan Serikat Pekerja atau Serikat Buruh dalam Kelembagaan Hubungan Industrial	23
B. Perundang-undangan.....	26
1. Pengertian Undang-Undang	26
2. Hierarki Perundang-undangan	28
3. Asas-asas Perundang-undangan	30
C. Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek), Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	33

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Pengertian Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek).....	33
2. Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	35

BAB III TINJAUAN TEORITIS

A. Perselisihan Hubungan Industrial.....	38
1. Perselisihan Hubungan Industrial	38
2. Jenis-Jenis Perselisihan Hubungan Industrial	39
B. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.....	42
1. Penyelesaian Di Luar Pengadilan.....	42
a. Penyelesaian Melalui Mekanisme Bipartit.....	43
b. Penyelesaian Melalui Mediasi	46
c. Penyelesaian Melalui Konsiliasi.....	49
d. Penyelesaian Melalui Arbitrase	52
2. Penyelesaian Melalui Pengadilan Hubungan Industrial.....	59
a. Penyelesaian Pengadilan Hubungan Industrial	62
b. Penyelesaian Perselisihan Melalui Mahkamah Agung	65

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Eksistensi Serikat Buruh Terhadap Penyelesaian Perselisihan Anggota Di Tinjau Berdasarkan Pasal 87 Undang-Undang No 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	67
B. Dampak Hukum Terhadap Penyelesaian Perselisihan Anggota di Tinjau Berdasarkan Pasal 87 Undang-Undang No 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	79

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	86
B. Saran	87



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada masa pembangunan saat ini bangsa Indonesia sedang menuju prosesdemokratisasi dan transparansi dalam proses menuju masyarakat adil dan makmur yang merata, materiil dan sepiritual serta guna peningkatankesejahteraan dan harkat martabat manusia, yang berdasarkan pancasila dan undang-undang dasar 1945, dalam setiap pembangunan selalu disertai dengan perubahan-perubahan termasuk perubahan dalam pengambilan keputusan oleh pemerintah, pengambilan keputusan tersebut ternyata telah mengubah sikapdan perilaku masyarakat termasuk pekerja atau buruh dalam menyampaikanaspirasinya. Setelah sekian lama suaranya disumbat dan hak-haknya dirampas,pekerja/buruh semakin kuat menyuarakan tuntutansecara bebas, baik melalui serikat pekerja/serikat buruh, gerakan dan advokasi pekerja/buruh,antara lain dengan melakukan pemogokan dan unjuk rasa. Menurut UU No. 21 Tahun 2000 tentang serikat pekerja pasal 1 ayat 1 berbunyi:¹

“Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari,oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun diluar perusahaan,yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggungjawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan

¹UU No.21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/ serikat Buruh

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kepentingan pekerja dan buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.”²

Tuntutan pekerja/buruh untuk memperjuangkan perbaikan kesejahteraan, seperti kenaikan upah dan kondisi kerja yang lebih baik, dapat dipandang sebagai tuntutan yang dapat dipahami mengingat tingkat daya beli pekerja/buruh tidak banyak beranjak dari kondisi sebelum krisis. Juga, kebijakan dan peraturan perundangan pemerintah yang mempengaruhi kehidupan ekonomi pekerja/buruh juga ikut memberikan kontribusi terhadap timbulnya sejumlah aksi-aksi pemogokan dan demonstrasi pekerja/buruh yang cenderung meningkat dan disertai kekerasan sejak pertengahan tahun 2001. Namun perlu diperhatikan bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industri di Indonesia sejak lama telah menjadi masalah yang pelik dan berkepanjangan yang turut menyumbang terhadap timbulnya keresahan industri akhir-akhir ini. Penyelesaian kasus-kasus tersebut sering dilakukan di luar upaya hukum, misalnya dengan melibatkan aparat kepolisian, militer, atau bahkan “preman” dengan cara represif.

Dilain pihak, pemulihan ekonomi akibat krisis ekonomi yang berjalan lambat, ditambah dengan adanya gejala resesi global yang cenderung berdampak negatif terhadap pangsa pasar, merupakan suatu dilema tersendiri bagi pengusaha dalam menghadapi tuntutan para pekerja/buruhnya. Tampaknya hubungan industrial dalam masa transisi ini cenderung diwarnai oleh konflik kepentingan antara pekerja dengan

²www.smeru.or.id, Hubungan Industrial di jabotabek, bandung dan surabaya pada Era Kebebasan Berserikat Laporan Lembaga Penelitian, 2002. diakses pada tanggal 20 Juli 2019, pukul 08.00.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pengusaha. Perbedaan tujuan kedua pihak ini telah menyebabkan timbulnya perselisihan hubungan industri. Pengaturan mengenai penyelesaian hubungan industrial diatur dalam UU No. 2 tahun 2004 dimana pasal 1 ayat 1 berbunyi :³

“Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan”.

Jika perselisihan hubungan industrial terus berlangsung, maka kedua belah pihak, pekerja/buruh dan pengusaha, akan sama-sama menghadapi resiko kerugian. Oleh karena itu upaya meminimalkan konflik merupakan jalan keluar terbaik. Salah satu cara yang dapat ditempuh untuk ini adalah dengan cara melakukan dialog secara intensif, dimana masing-masing pihak secara terbuka menempatkan dirinya dalam posisi yang seimbang. Menuju hubungan industrial yang lebih baik ini sesungguhnya sangat didukung baik oleh pihak pengusaha maupun pekerja/buruh melalui wakil-wakilnya. Kedua belah pihak telah berupaya keras untuk menuju ke arah itu, dan proses ini dianggap sebagai “proses pembelajaran” yang bermanfaat. Namun proses penting ini seringkali lepas dari perhatian

³Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

media dan masyarakat luas sehingga timbul adanya kecurangan-kecurangan yang menyebabkan pekerja/buruh dirugikan.

Masalah ketenagakerjaan memang sangat luas dan kompleks. Masalah ketenagakerjaan mengandung dimensi ekonomis, dimensi sosial kesejahteraan dan dimensi sosial politik. Dari segi dimensi ekonomis, Perluasan kesempatan kerja juga merupakan dimensi ekonomis ketenagakerjaan, karena melalui kesempatan kerja pertumbuhan ekonomi diciptakan sekaligus memberikan penghasilan dan meningkatkan daya beli masyarakat. Masalah ketenagakerjaan juga mencakup masalah pengupahan dan jaminan sosial, penetapan upah minimum, syarat-syarat kerja, perlindungan tenaga kerja, penyelesaian perselisihan, kebebasan berserikat dan hubungan industrial, serta hubungan dan kerjasama internasional. Semuanya mengandung dimensi ekonomis, sosial dan politis. Dengan kata lain, masalah ketenagakerjaan tersebut mempunyai multi dimensi, cakupan luas dan sangat kompleks.

Kompleksitas masalah ketenagakerjaan tersebut kurang disadari dan oleh sebab itu tidak mendapat perhatian pimpinan Pemerintahan, sejak Orde Baru hingga pemerintahan sekarang ini. Masalah ketenagakerjaan sering dipandang hanya sebagai hasil ikutan dari pertumbuhan ekonomi, sehingga yang ditekankan dan dikejar hanya laju pertumbuhan. Pada satu masa dikesankan bahwa gerakan serikat pekerja dapat mengganggu investasi, sehingga yang ditekankan adalah bagaimana "menjinakkan" serikat pekerja. Dalam dua periode terakhir ini terkesan bahwa masalah

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ketenagakerjaannya mencakup hak-hak pekerja, masalah ketenagakerjaan sangat luas dan kompleks, antara lain mencakup informasi dan perencanaan tenaga kerja, antar kerja daerah dan penempatan di luar negeri, pelatihan dan produktivitas kerja.

Masalah ketenagakerjaan juga mencakup syarat-syarat kerja termasuk jam kerja dan waktu istirahat, upah dan jaminan sosial, hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha, keselamatan dan kesehatan kerja, peningkatan produktivitas perusahaan, penyelesaian perselisihan, perlindungan tenaga kerja, kebebasan berserikat, perluasan kesempatan kerja untuk menanggulangi pengangguran dan kemiskinan.⁴

Paradigma hubungan industrial di seluruh dunia terpaksa berubah, terutama dengan deklarasi ILO bulan Juni 1998 yang lalu yang menyatakan bahwa semua negara harus meratifikasi dan melaksanakan 8 Konvensi Dasar ILO yang memuat hak-hak dasar pekerja. Hal ini di satu pihak mendorong keinginan mendirikan Serikat Pekerja yang lebih cepat dari kesiapan kepemimpinan Serikat Pekerja sendiri dan kesiapan pengusaha bermitra kerja dengan Serikat Pekerja yang pluralistik. Sekarang ini sudah terbentuk 70 Federasi Serikat Pekerja dan lebih dari 100 Serikat Pekerja yang tak berafiliasi.⁵ Oleh sebab itu, alah satu prioritas utama ketenagakerjaan sekarang ini adalah pembekalan dan pemberdayaan para pemimpin serikat pekerja, supaya betul-betul mempunyai idealisme memperjuangkan kepentingan pekerja, memahami perjuangan serikat

⁴Rusli Hardijan, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2003)., h. 103

⁵http://www.nakertrans.go.id/statistik_trans/Index.php diakses pada tanggal 21 Juli 2019, pukul 08.42.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pekerja, mempunyai profesionalis mendalam mencapai sasaran organisasi, serta dapat menjadi mitra pengusaha menciptakan hubungan industrial yang harmonis supaya dapat meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya.

Yang menjadi masalah adalah sebagian besar pengurus serikat pekerja tersebut tidak profesional di bidangnya, tidak mempunyai latar belakang perjuangan serikat bekerja, tidak mempunyai program kerja dan sasaran yang jelas, tidak mempunyai kemampuan negosiasi. Banyak kasus-kasus yang terjadi mengindikasikan bahwa "perjuangan" mereka sangat diragukan untuk kepentingan pekerja.

Kurangnya eksistensi serikat buruh terhadap penyelesaian perselisihan anggota di tinjau berdasarkan pasal 87 Undang-Undang No 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang berbunyi:

Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan Organisasi Pengusaha dapat bertindak Sebagai Kuasa Hukum untuk Beracara di Pengadilan Hubungan Industrial Untuk Mewakili Anggotanya.

Sebagian mempunyai muatan politik, sebagian lagi lebih menonjolkan kepentingan pribadi. Tingkah laku serikat pekerja sekarang ini bukan saja terkesan menakutkan, akan tetapi dalam jangka panjang dapat merusak disiplin dan etos kerja para karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka penulis tertarik melakukan penulisan penelitian yang akan di tuangkan dalam bentuk

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Skripsi penelitian hukum dengan judul: **“EKSISTENSI SERIKAT BURUH TERHADAP PENYELESAIAN PERSELISIHAN ANGGOTA DI TINJAU BERDASARKAN PASAL 87 UNDANG-UNDANG NOMOR 02 TAHUN 2004 TENTANG PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL”**

B. Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih terarah dan sampai kepada sasaran yang diinginkan perlu sekali diadakan suatu pembatasan terhadap permasalahan yang akan di bahas. Agar penelitian lebih terarah dan tidak mengambang sehingga sesuai kepada maksud dan tujuan yang di inginkan maka penulis membatasi permasalahan yang di kaji sesuai dengan judul di atas.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka yang menjadi masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana Eksistensi Serikat Buruh Terhadap Penyelesaian Perselisihan Anggota di Tinjau Berdasarkan Pasal 87 Undang-Undang No 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial?
2. Bagaimana Dampak Hukum Terhadap Penyelesaian Perselisihan Anggota di Tinjau Berdasarkan Pasal 87 Undang-Undang No 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial?

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**1. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian yang hendak dicapai penulis dalam proposal ini adalah :

- a. Untuk Mengetahui Eksistensi Serikat Buruh terhadap Penyelesaian Perselisihan Anggota di Tinjau Berdasarkan Pasal 87 Undang-Undang No 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- b. Untuk Mengetahui Dampak Hukum Terhadap Penyelesaian Perselisihan Anggota di Tinjau Berdasarkan Pasal 87 Undang-Undang No 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

2. Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini diharapkan di peroleh hasil yang dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang berkepentingan baik secara langsung maupun secara tidak langsung, di antaranya :

- a. Hasil penulisan ini di harapkan dapat berguna bagi pengembangan ilmu hukum secara umum dan bidang ilmu hukum bisnis perdata khususnya.
- b. Untuk menambah pengetahuan dan wawasan penulis Khususnya dan bagi para mahasiswa Fakultas Syariah dan Hukum pada umumnya mengenai Eksistensi Serikat Buruh Terhadap Penyelesaian Perselisihan Anggota di Tinjau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berdasarkan pasal 87 Undang- Undang No 2 Tahun 2004
Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

- c. Sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar sarjana hukum Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

E. Metode Penelitian

Suatu metode yang di gunakan dalam penelitian sangatlah menentukan keberhasilan dalam suatu penelitian sebagai berikut :

1. Jenis dan Sifat Penelitian

Penelitian merupakan suatu pencarian terhadap masalah-masalah yang akan di pecahkan.⁶ jenis penelitian ini tergolong kepada penelitian hukum normatif yaitu penelitian hukum kepustakaan (library research) sedangkan sifat penelitian adalah bersifat deskriptif. Menurut Zainuddin Ali yang dimaksud dari deskriptif ialah penelitian yang mengungkapkan peraturan dengan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan teori-teori hukum yang menjadi objek penelitian.⁷ dalam hal ini tentunya penulis memberikan gambaran tentang Eksistensi Serikat Buruh Terhadap Penyelesaian Perselisihan Anggota di Tinjau Berdasarkan Pasal 87 Undang- Undang No 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Dampak Hukum Terhadap Penyelesaian Perselisihan Anggota di

⁶ Moh.Nazir, *Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta : Ghalia Indonesia,1998), h.13

⁷ Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum*. (Palu: Sinar Grafika, 2009), h.105

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tinjau Berdasarkan Pasal 87 Undang-Undang No 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

2. Jenis dan Sumber Data

Penelitian Hukum Normatif di sebut juga penelitian hukum doktrinal. pada penelitian hukum jenis ini, acap kali hukum dikonsepskan sebagai apa yang tertulis dalam peraturan perundang-undangan (*law in books*) atau hukum dikonsepskan sebagai kaidah atau norma yang merupakan patokan berperilaku manusia yang di anggap pantas.⁸

Sumber data dalam penelitian kepustakaan ini yaitu data sekunder. Data sekunder adalah data yang di peroleh dari riset perpustakaan (*library research*) terhadap buku pokok permasalahan yang di kaji, yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer seperti, rancangan undang-undang, hasil penelitian, hasil karya dari kalangan hukum, dan seterusnya.

Data sekunder terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier.

- a. Bahan hukum primer, yaitu bahan hukum yang mengikat, terdiri dari :

1) Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat

Pekerja atau Serikat Buruh

⁸ Amiruddin dan Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta : Rajawali Pers, 2010), h. 118

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2) Undang –Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

- b. Bahan hukum sekunder, yaitu yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, seperti, rancangan Undang-Undang, hasil-hasil penelitian, hasil karya dari kalangan hukum, dan seterusnya⁹. Sumber data sekunder yaitu data yang diperoleh seorang peneliti secara tidak langsung dari objeknya, tetapi melalui sumber lain baik lisan maupun tulisan misalnya, buku-buku teks, jurnal, peraturan perundang-undangan, dan sebagainya.
- c. Bahan hukum tersier, yakni bahan memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder, contohnya ensiklopedia.

3. Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data-data yang di perlukan, metode yang digunakan adalah kajian pustaka (*libray research*) dengan mengkaji berbagai literatur yang mendukung dan berkaitan dengan objek penelitian.

Pengumpulan data dengan cara membaca, mengkaji dan mempelajari buku-buku dan peraturan-peraturan yang berkaitan dengan Undang-Undang No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

⁹ Soejono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif*, (Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2006), h.13

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Bahan-bahan tersebut penulis dapatkan melalui penelitian kepustakaan yang di laksanakan di :

- a. Perpustakaan Wilayah Daerah Riau
- b. Perpustakaan Kementrian Hukum dan HAM Wilayah Provinsi Riau
- c. Perpustakaan Universitas Islam Negeri Sultan Kasim Riau.
- d. Internet

4. Metode Analisis Data

Analisis data adalah suatu proses untuk menafsirkan atau memaknai suatu data. Dalam penelitian ini metode analisa data yang akan di gunakan adalah metode kualitatif dengan menggunakan data primer dan data sekunder yaitu dengan mencari taraf sinkronisasi antara aturan-aturan perundang-undangan yang satu dengan yang lainnya dan tidak boleh bertentangan dengan aturan hukum yang satu dengan yang lainnya.

Kemudian penulis menarik kesimpulan dari penelitian ini secara deduktif yaitu penarikan kesimpulan dari ketentuan-ketentuan yang bersifat umum kepada ketentuan yang bersifat khusus, sejauh mana peraturan perundang-undangan tersebut mempunyai hubungan fungsional secara konsisten.

5. Metode Penulisan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a. Metode deduktif yaitu metode dengan mengumpulkan kaidah-kaidah yang bersifat umum untuk di uraikan dan di ambil kesimpulan secara khusus.
- b. Metode Deskriptif Analitis yaitu suatu analisis yang hanya sampai taraf deskripsi, mengumpulkan data dengan cara menganalisis dan menyajikan fakta yang di anggap berhubungan dengan permasalahan yang di teliti.

F. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan pembaca dalam memahami penulisan ini, maka penulis merencanakan penulisan akan dibagi dalam 5 (lima) bab yang kemudian dibagi menjadi beberapa sub bagian yaitu :

BAB I PENDAHULUAN

Bab Ini berisikan tentang Latar Belakang, Batasan Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Metode Penelitian, Dan Sistematika Penulisan.

BAB II TINJAUAN UMUM

Bab ini berisikan tentang Organisasi Pekerja atau Buruh terdiri dari Hak dan Kewajiban Serikat Pekerja atau Serikat Buruh, Multi serikat Pekerja atau Serikat Buruh, Keterwakilan Serikat Pekerja atau Serikat Buruh dalam Kelembagaan Hubungan Industrial. Perundang-undangan terdiri dari Pengertian Undang-Undang, Hirarki Perundang-undangan, Asas-asas Perundang-undangan. Jaminan Sosial Tenaga

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kerja (Jamsostek), Keselamatan dan Kesehatan Kerja terdiri dari Pengertian Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek), Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

BAB III TINJAUAN TEORITIS

Bab ini berisikan tentang Perselisihan Hubungan Industrial terdiri dari Perselisihan Hubungan Industrial dan Jenis-Jenis Perselisihan Hubungan Industrial. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial terdiri dari Penyelesaian Di Luar Pengadilan dan Penyelesaian Melalui Pengadilan Hubungan Industrial.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan tentang Eksistensi Serikat Buruh Terhadap Penyelesaian Perselisihan Anggota Di Tinjau Berdasarkan Pasal 87 Undang-Undang No 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Dampak Hukum Terhadap Penyelesaian Perselisihan Anggota di Tinjau Berdasarkan Pasal 87 Undang-Undang No 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisikan tentang kesimpulan dan saran.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II

TINJAUAN UMUM

A. Organisasi Pekerja atau Buruh

Perkembangan organisasi pekerja atau buruh di negeri kita diawali sejak lahirnya Serikat Pekerja Guru Belanda (*Nederland Indische Onderwys Genootschap*) pada tahun 1876. Mulai saat ini para pekerja atau buruh pribumi juga bertekad mendirikan serikat pekerja atau serikat buruh sendiri, tanpa warga asing. Mereka sudah menyadari pentingnya perjuangan untuk memperbaiki nasib, seperti syarat dan kondisi kerja, kesehatan dan keselamatan kerja, serta upah dan jaminan sosial. Kesadaran ini tumbuh karena didorong pula dengan semakin berkembang industri barang dan jasa pada masa itu.

Setelah lahirnya boedi Oetomo pada tahun 1908, organisasi pekerja atau buruh juga ikut berkembang disusul dengan berdirinya serikat pekerja Kereta Api dan Trem pada tahun yang sama. Disusul Perkumpulan Bumi Putera tahun 1914, Serikat Pekerja Perusahaan Swasta tahun 1915, Serikat Pekerja *Opium Regie Bond* tahun 1916, dan Serikat Pekerja Pabrik Gula tahun 1917 dan lain-lain.⁷

Sejalan dengan dinamika perjuangan bangsa organisasi pekerja atau buruh juga tidak lepas dari pengaruh pengulatan politik di tanah air. Berbagai serikat pekerja atau serikat buruh dengan nama dan segala

⁷ Eko Wahyudi dkk, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2016), hal. 104

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

bentuknya ikut bermunculan sebagai bagian politik. Pada kenyataanya, sejarah kondisi tersebut tidak menguntungkan dan akhirnya pada tanggal 1 November 1969 dibentuklah Majelis Permusyawaratan Buruh Indonesia (MPBI), sebagai upaya penyatuan dan penyederhanaan organisasi atau serikat pekerja.

Berawal dari Majelis Permusyawaratan Buruh Indonesia (MPBI) inilah kemudian dicetuskan Deklarasi Persatuan Buruh Seluruh Indonesia pada tanggal 20 febuari 1973, yang melahirkan Federasi Buruh Seluruh Indonesia (FBSI). Prinsip awal berdirinya Federasi Buruh Seluruh Indonesia (FBSI) adalah tetap menjunjung tinggi asas demokrasi, bebas, dan bertanggung jawab. Anggota Federasi Buruh Seluruh Indonesia saat itu berjumlah 21 Serikat Buruh Lapangan Pekerjaan (FBSI) pada (SBLP), yang masing-masing memiliki kepengurusan dan anggaran dasar.

Dalam kiprahnya organisasi yang bersifat federasi ini tidak efektif karena masing-masing Serikat Buruh Lapangan Pekerjaan (SBLP) tidak dapat berjalan sebagaimana mestinya. Melalui Kongres Federasi Buruh Seluruh Indonesia (FBSI) pada tahun 1985 sifat organisasi federasi diubah menjadi unitaris, sekaligus mengganti Indonesia (SPSI) dan mengubah Serikat Buruh Lapangan Pekerjaan (SBLP) nama dari Serikat Pekerja Seluruh menjadi departemen.

Ternyata perubahan sifat dan nama menjawab persoalan yang dihadapi, bahkan cenderung menimbulkan masalah dan konflik baru. Akhirnya melalui Munas Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) tahun

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1990, diambil kebijakan dengan meng- organisasi tersebut belum juga ubah departemen menjadi sektor sebagai anggota pleno DPP Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI). Dengan perubahan ini sifat organisasi lebih mendekati federasi dan selanjutnya berganti unsur pimpinan dan menjadi menjadi Federasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (F-SPSI).

Kendatipun demikian, organisasi tersebut dianggap masih belum me- atau buruh dan tidak dapat berfungsi nyuarakan kepentingan pekerja sebagai wahana perjuangan kaum pekerja pendapat yang cenderung menjadi alat kepentingan politik kelompok tertentu. Sejalan dengan kondisi tersebut, maka berdirilah Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (SBSI) yang diketuai oleh Dr. Muchtar Pahpahan, atau buruh. Bahkan ada juga S.H., M.A., seorang aktivis, praktisi hukum, dan akademisi.

Kemudian setelah reformasi bergaung dengan tumbangnya pemerintahan Orde Baru, pemerintah transisi Presiden Habibie menerbitkan Keputusan Presiden Nomor 83 Tahun 1998 tentang pengesahan Konvensi International Labour Organization (ILO) Nomor 87 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak untuk Berorganisasi. Keberadaan Keputusan Presiden ini ternyata mendorong tumbuhnya banyak organisasi pekerja atau buruh, di samping Federasi Serikat Pekerja Seluruh pekerja Indonesia (F-SPSI) dan Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (SBSI) yang sudah berdiri sebelumnya. Organisasi pekerja atau buruh dimaksud, antara lain PPMI, GASPARINDO, KPNI, SARBUMUSI, PPBI, KBM, KBKI,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

GASERMINDO, SPNI, FOKUBA, GASBIINDO, ASOKADIKTA, SPKP, sasi FBDS, dan SOPAN.⁸

Tumbuhnya serikat pekerja atau buruh ternyata berdampak positif terhadap pola dan sistem ketenagakerjaan di tanah air, di samping juga dampak negatif yang tidak dapat dihindari. Dampak positif itu, yaitu semakin tingginya tingkat kesadaran pekerja atau buruh terhadap pentingnya berorganisasi, tumbuhnya persaingan antar serikat pekerja dan solidaritas pekerja atau buruh dalam setiap memperjuangkan perbaikan nasib.

Sesuai dengan tuntutan reformasi, pemerintah menerbitkan No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja atau Serikat Buruh, yang memberikan keleluasaan bagi pekerja atau buruh dalam memperjuangkan kepentingan dan haknya.

Keberadaan serikat pekerja atau serikat buruh dalam praktiknya ternyata menjadi problema tersendiri bagi masyarakat industri, bagi masyarakat industri, bagi perusahaan yang belum siap menerima kehadiran multiserikat pekerja. Untuk itu dalam menyikapi serikat pekerja atau serikat buruh hendaknya selalu koordinatif dan okomodatif. Menghindari sikap skeptis dan konfrontatif terhadap serikat pekerja atau serikat buruh, karena hal ini justru memicu persoalan-persoalan baru yang lebih rumit di kemudian hari. Memang kehadiran serikat pekerja atau serikat buruh dapat memunculkan dualisme kepemimpinan dalam suatu perusahaan, namun

⁸ Ibid, h. 106

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dualism kepemimpinan ini hendaknya tetap dalam koridor positif dan terpadu dalam memimpin dan membina pekerja atau buruh. Perlu disadari bersama bahwa keberadaan pekerja atau buruh dalam suatu perusahaan ,di samping mereka sebagai bawahan majikan (pengusaha) juga sebagai anggota serikat pekerja atau serikat buruh. Oleh sebab itu, para pengurus serikat pekerja atau serikat buruh harus benar-benar memahami posisi tersebut. Jadi jangan sampai pengurus serikat pekerja atau serikat buruh (SP atau SB) tidak dapat menjaga keseimbangan dalam menciptakan ketenangan bekerja dan kelangsungan berusaha.

Menurut penulis, di sinilah pentingnya anggota serikat pekerja atau serikat buruh (SP atau SB) tidak dapat menjaga berusaha. Menurut penulis, di sinilah pentingnya anggota serikat pekerja serikat buruh (SP atau SB) selektif dalam memilih calon pengurus. Jangan atau hanya tertarik pada tipe calon pengurus yang hanya pandai bicara dan berani "menghadapi" pengusaha. Calon pengurus serikat pekerja serikat buruh (SP atau SB) hendaknya dipilih dari anggota yang memiliki atau kualitas prima, seperti jiwa kepemimpinan, mampu berkomunikasi dan berwawasan cukup, serta jujur dan dapat dipercaya. Masalah kurangnya pemahaman ketentuan ketenagakerjaan dapat diatasi sambil berjalan, karena nantinya pimpinan serikat pekerja atau serikat buruh (SP atau SB) level di atasnya akan memberikan pembinaan mengenai hal itu, atau dapat melakukan konsultasi kepada pihak lain yang berkompeten.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dengan kriteria pengurus demikian diharapkan mampu membawa organisasi (serikat pekerja atau serikat buruh) dengan baik. Pengelolaan organisasi dilakukan dengan program kerja yang jelas dan terarah untuk melindungi, memperjuangkan, dan meningkatkan kesejahteraan anggotanya dengan memperhatikan keseimbangan semua aspek dalam hubungan industrial secara arif dan bijaksana. Di pihak lain, pengurus SP atau SB yang demikian akan mampu berperan dan melakukan kontrol manakala terjadi penyimpangan atau pelanggaran oleh pengusaha terhadap ketentuan ketenagakerjaan. Ia akan selalu mengingatkan atau memberikan saran semua sebagai mitra dalam memimpin sekian kepada pengusaha, karena merasa sebagai mitra dalam memimpin sekian banyak pekerja atau buruh yang menjadi tanggung jawabnya.⁹

1. Hak dan Kewajiban Serikat Pekerja atau Serikat Buruh

Menurut Pasal 1 ayat (1) UU No. 21 Tahun 2000 bahwa serikat pekerja atau serikat buruh ialah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja atau buruh, baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela, serta melindungi hak dan kepentingan pekerja atau buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja atau buruh dan keluarganya. Berdasarkan pengertian tersebut nyata bahwa tugas pengurus pekerja Oleh sebab itu, mereka diberikan jaminan seperti diatur pada Pasal 25, atau serikat buruh (SP atau SB) amat berat, tetapi mulia. Pasal 26,

⁹ Ibid., h. 108

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pasal 27, Pasal 28, Pasal 29, dan Pasal 43 UU No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja atau Serikat Buruh.

a. Hak Serikat Pekerja atau Serikat Buruh

- 1) Membuat perjanjian kerja bersama dengan pengusaha.
- 2) Mewakili pekerja atau buruh dalam menyelesaikan perselisihan industrial.
- 3) Mewakili pekerja atau buruh dalam lembaga ketenagakerjaan.
- 4) Membentuk lembaga atau melakukan kegiatan yang berkaitan dengan usaha peningkatan kesejahteraan pekerja atau buruh.
- 5) Melakukan kegiatan lainnya di bidang ketenagakerjaan yang tidak bertentangan dengan undang-undang.
- 6) Dapat berafiliasi dan atau bekerja sama dengan pekerja atau serikat buruh internasional atau organisasi internasional lainnya.¹⁰

b. Kewajiban Serikat Pekerja atau Serikat Buruh

- 1) Melindungi dan membela anggota dari pelanggaran hak-hak dan memperjuangkan kepentingannya.
- 2) Memperjuangkan peningkatan kesejahteraan anggota dan keluarganya.
- 3) Mempertanggungjawabkan kegiatan organisasi kepada anggota sesuai anggaran dasar anggaran rumah tangga (AD atau ART).

Khusus mengenai pelaksanaan hak pekerja atau buruh (SP atau SB) harus dilakukan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku (Pasal 25 ayat (2) UU No. 21 Tahun 2000).

¹⁰ Ibid., h. 108

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Multiserikat Pekerja atau Serikat Buruh

Munculnya banyak serikat pekerja atau serikat buruh (SP atau SB) otomatis mengubah konfigurasi dan sistem ketenagakerjaan kita di tingkat perusahaan. Para pengusaha harus melakukan perubahan mendasar dalam menyikapi banyaknya pekerja atau serikat buruh (multiserikat sebelumnya *single union* menjadi pekerja atau serikat buruh), di mana *multiunion*. Perubahan sikap mutlak harus dilakukan oleh pengusaha, karena keberadaan pekerja atau serikat buruh (SP atau SB) sudah jelas dan benar-benar dilindungi undang-undang. Pengusaha yang dalam hal ini diwakili oleh diwakili oleh pengelola sumber daya manusia (SDM) tidak lagi bersikap skeptis terhadap pekerja atau serikat buruh. Paradigma diubah, pekerja atau serikat buruh yang semula dianggap sebagai pihak yang bersebarangan atau bertentangan dengan pengusaha dijadikan mitra dalam memimpin dan mengelola para pekerja atau buruh untuk mencapai peningkatan produksi dan kesejahteraan. Keberadaan multiserikat pekerja atau serikat buruh bahkan perlu diberdayakan (*union empowerment*) untuk menjadi sinergi dalam meraih sukses usaha ke depan.

Guna mendukung upaya tersebut para pengurus pekerja suatu serikat buruh harus mampu menunjukkan fungsi dan peranannya secara proporsional dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggota, dengan tetap memperhatikan kondisi dan kelangsungan perusahaan tempat mereka bekerja. Tegasnya keberadaan pekerja atau serikat buruh harus mampu menjaga keseimbangan, bukan sebaliknya justru menciptakan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ketimpangan yang berakibat terganggunya kelancaran operasional perusahaan.

Prinsip kebebasan berserikat memang menjadi dasar pijakan setiap organisasi pekerja atau buruh. Namun demikian, kesemuanya harus dilakukansesuai dengan rambu-rambu dan koridor hukum secara bertanggung jawab. Koordinasi dan komunikasi antarserikat pekerja atau serikat buruh dapat mendorong perusahaan dalam mencapai peningkatan produksi dan kesejahteraan pekerja atau buruh.

3. Keterwakilan Serikat Pekerja atau Serikat Buruh dalam Kelembagaan Hubungan Industrial

Bertambahnya organisasi serikat pekerja di samping berdampak positif pada perubahan konfigurasi sistem ketenagakerjaan juga menimbulkan persoalan terhadap keterwakilan dalam kelembagaan hubungan industrial. Tidak jarang masalah ini memicu konflik antarserikat pekerja (Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi) menerbitkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-201/MEN / 2001 tentang Keterwakilan dalam Kelembagaan Hubungan Industrial. Secara hierarkis keputusan tersebut merupakan penjabaran dari Pasal 25 ayat (1) huruf c UU No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja atau serikat buruh. (SP atau SB) atau serikat buruh. Untuk itu pemerintah (dalam hal ini atau Serikat Buruh. Hukum Ketenagakerjaan

Dalam sistem ketenagakerjaan terdapat beberapa kelembagaan hubungan industrial yang perlu diisi walil-wakil, baik dari unsur serikat

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pekerja atau serikat buruh. maupun pemerintah. Kelembagaan pengusaha, dimaksud antara lain:

- a. Lembaga Kerja Sama Bipartit (LKS Bipartit);
- b. Lembaga Kerja Sama Tripartit (LKS Tripartit);
- c. Dewan Ketenagakerjaan;
- d. Dewan Keselamatan dan Kesehatan Kerja;
- e. Dewan Pengupahan;
- f. Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (sebelumnya disebut Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan atau P4);
- g. Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3);
- h. Tim Deteksi Dini;
- i. Tim Perunding/Perumus Perjanjian Kerja Sama (PKB), dan lain-lain.

Berikut adalah pengaturan mengenai keterwakilan serikat pekerja atau serikat buruh dalam kelembagaan industrial.

- a. Bagi serikat pekerja atau serikat buruh, baik secara sendiri maupun gabungan dan telah tercatat sesuai perundang-undangan dapat calonkan wakilnya untuk duduk di dalam kelembagaan industrial, dengan syarat:
 - 1) Untuk tingkat kabupaten atau kota memiliki minimal:
 - a) 10 unit kerja serikat pekerja
 - b) 2.500 anggota pekerja atau buruh.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 2) Untuk tingkat provinsi memiliki minimal:
 - a) 20% jumlah kepengurusan kabupaten jumlah kabupaten atau kota (DPC) dari jumlah kabupaten atau kota dalam provinsi yang bersangkutan dan salah satunya kedudukan di ibu kota provinsi;
 - b) 30 unit kerja serikat pekerja atau serikat buruh (SP atau SB), atau
 - c) 5000 anggota pekerja atau buruh
- 3) untuk tingkat pusat:
 - a) 20% jumlah kepengurusan provinsi (DPD, DPW, atau Korwil) dari jumlah provinsi dan salah satunya kedudukan di ibukota Negara Republik Indonesia.
 - b) 20% jumlah kepengurusan kabupaten atau kota (DPC) dari jumlah kabupaten atau kota se-Indonesia dan salah satunya berkedudukan di ibukota Negara Republik Indonesia
 - c) 150 unit kerja pekerja atau serikat buruh (SP atau SB)
 - d) 50.000 anggota pekerja atau buruh
- b. serikat pekerja atau serikat buruh (SP atau SB) wajib memiliki kantor dan alamat yang jelas ditempat kedudukan masing-masing.
- c. penetapan wakil ditentukan secara proporsional sesuai dengan jumlah anggota berdasarkan hasil audit atau verifikasi keanggotaan oleh lembaga kerja bersama (LKS) Tripartit.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- d. untuk memperoleh seorang wakil dalam kelembagaan gabungan industrial ditetapkan atas dasar pembagian dari jumlah seluruh pekerja atau buruh yang bersangkutan dibagi dengan jumlah wakil yang dibutuuhkan pada masing-masing tingkatan.¹¹

B. Perundang-undangan**1. Pengertian Undang-Undang**

Undang-undang dibedakan menjadi dua, yaitu undang-undang dalam arti materiil dan undang-undang dalam arti formil. Hal ini merupakan terjemahan secara harafiah dari “*wet in formele zin*” dan “*wet materi le zin*” yang dikenal di Belanda. Yang dinamakan undang-undang dalam arti materiil merupakan keputusan atau ketetapan penguasa yang dilihat dari isinya disebut undang-undang dan mengikat setiap orang secara umum. Undang-undang dalam arti formil ialah keputusan penguasa yang disebut dengan undang-undang dilihat dari cara pembentukannya. Bandingkan dengan pendapat dari ahli hukum Paul Laband: “*Das Staatsrecht des deutsches Reiches*”

Undang-undang bersifat umum karena mengikat setiap orang dan merupakan produk lembaga legislatif. Pada umumnya undang-undang terdiri dari dua bagian, yaitu konsederans atau pertimbangan yang berisi pertimbangan-pertimbangan mengapa undang-undang itu dibuat, dan diktum atau amar. Di dalam amar terdapat isi dari undang-undang yaitu yang kita sebut pasal-pasal.

¹¹ Ibid., h. 112

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Selain dua bagian tersebut ada bagian lain yang juga penting keberadaannya, yaitu ketentuan peralihan. Ketentuan peralihan mempunyai fungsi penting, yaitu untuk mengisi kekosongan hukum (*rechtsvacuum*) karena ada kemungkinannya suatu undang-undang baru tidak mengatur semua hal atau peristiwa yang diatur oleh undang-undang yang lama. Kalau terjadi suatu peristiwa yang diatur dalam undang-undang yang lama tetapi tidak diatur dalam undang-undang yang baru maka disinilah peranan ketentuan peralihan. Biasanya bunyi dari ketentuan peralihan yaitu: *“apabila tidak ada ketentuannya, maka berlakukan peraturan yang lama”*.

Undang-undang adalah hukum. Hal ini karena undang-undang berisi kaedah hukum yang bertujuan untuk melindungi kepentingan manusia. Setiap orang dianggap tahu akan adanya suatu undang-undang. Pernyataan ini merupakan *fictie* karena kenyataannya tidak setiap orang dapat mengetahui setiap undang-undang yang diundangkan hal ini karena ketidaktahuan seseorang bukanlah termasuk dasar pemaaf.

Agar dapat diketahui setiap orang, maka undang-undang harus diundangkan atau diumumkan dengan memuatnya dalam lembaran negara. Dengan dimuatnya dalam lembaran negara maka peraturan perundang-undang tersebut mempunyai kekuatan mengikat (Pasal 1AB): mengikat setiap orang untuk mengetahui eksistensinya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Hierarki Perundang-undangan

Pengertian peraturan perundang-undangan berdasarkan ketentuan pasal 1 angka 2 undang-undang no 10 tahun 2004 adalah peraturan tertulis yang dibentuk oleh lembaga Negara atau pejabat yang berwenang dan mengikat secara umum.

Menurut Pieter Mahmud Marzuki, peraturan tertulis yang dibentuk oleh lembaga Negara yang berwenang maksudnya adalah dalam bentuk legislasi. Adapun peraturan tertulis yang dibentuk oleh pejabat Negara yang berwenang yang dimaksudkan adalah regulasi. Apabila peraturan tertulis itu dalam bentuk regulasi, maka keputusan yang diterbitkan oleh pejabat Negara atau pejabat administrasi adalah bersifat konkret dan khusus. Bentuknya adalah *beschikking/decreet* dan merupakan pendelegasian apa yang dikehendaki oleh rakyat. antara legislasi dan regulasi disebut *statute* atau peraturan.¹²

Berdasarkan ketentuan pasal 7 ayat 1 undang-undang no 10 tahun 2004 jenis dan hirarki peraturan perundang-undangan adalah sebagai berikut:

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
2. Undang-Undang/Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang.

¹² Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2014), h. 29

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Peraturan Pemerintah
4. Peraturan Presiden
5. Peraturan Daerah

Pengertian mengenai undang-undang/peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang, Peraturan Pemerintah, Peraturan Presiden dan Peraturan Daerah dituangkan kedalam ketentuan pasal 1 angka 3-7 Undang-Undang no. 10 Tahun 2004, yaitu :

- Undang-Undang adalah perturan perundangan-undangan yang di bentuk oleh Dewan Perwakilan Rakyat dengan persetujuan bersama persiden
- Peraturan pemerintah pengganti undang-undang adalah peraturan perundang-undangan yang di tetapkan oleh presiden dalam hal ikhwal kegentingan yang memaksa
- Peraturan pemerintah adalah peraturan perundang-undangan yang di tetapkan oleh presiden untuk menjalankan undang-undang sebagaimana mestinya
- Peraturan presiden adalah peraturan perundang-undangan yang di buat oleh presiden
- Peraturan daerah adalah peraturan perundang-undangan yang di bentuk oleh dewan perwakilan rakyat daerah dengan persetujuan bersama kepada daerah.¹³

¹³ Ibid., h. 30

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Asas-asas Perundang-undangan

Berdasarkan ketentuan pasal 5 undang-undang no. 10 Tahun 2004, disebutkan bahwa dalam bentuk peraturan perundang-undangan harus berdasarkan pada asas pembentukan peraturan perundang-undangan yang baik meliputi:

- a. Kejelasan tujuan
- b. Kelembagaan atau organ pembentuk yang tepat
- c. Kesesuaian antara jenis dan materi muatan
- d. Dapat dilaksanakan
- e. Kedayagunaan dan kehasilgunaan
- f. Kejelasan rumusan
- g. Keterbukaan

Selanjutnya berdasarkan ketentuan pasal 6 undang-undang no. 10 tahun 2004 disebutkan bahwa materi muatan peraturan perundangan mengandung asas:

- a. Pengayoman
- b. Kemanusiaan
- c. Kebangsaan
- d. Kekeluargaan
- e. Kenusantaraan
- f. Bhinneka tunggal ika
- g. Keadilan
- h. Kesamaan kedudukan dalam hukum dan pemerintahan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- i. Ketertiban dan kepastian hukum
- j. Keseimbangan, keserasian, keselarasan.

Asas-asas yang terdapat dalam ketentuan pasal 5 dan pasal 6 undang-undang no 10 tahun 2004 itu, tidak lazim seperti yang dikenal dalam ilmu teori hukum. Asas hukum adalah peraturan-peraturan hukum yang berlaku umum dapat diuji oleh aturan-aturan pokok. Aturan-aturan pokok tersebut tidak perlu diuji ulang. Diatas aturan-aturan pokok tersebut tidak ada lagi aturan. Aturan-aturan pokok inilah yang disebut sebagai asas-asas hukum.

Asas hukum mempunyai arti didalam :

- a. Pembentukan hukum: memberikan landasan secara garis besar mengenai ketentuan-ketentuan yang perlu dituangkan didalam aturan hukum.
- b. Penerapan hukum: dalam penafsiran, penemuan hukum, dan analogi.
- c. Pengembangan ilmu hukum: dalam asas hukum dapat ditunjukkan aturan hukum yang pada tingkat yang lebih tinggi sebenarnya merupakan kesatuan.

Terdapat tiga asas perundang-undangan, yaitu *lex superior derogate legi inferiori*, *Lex Specialis derogate legi generali*, *lex posterior derogate legi priori*.

Pengertian dari asas *lex superior derogate legi inferiori*, artinya apabailan ada peraturan yang lebih tinggi dan peraturan yang lebih

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

rendah kedudukannya dan mengatur tentang hal yang sama maka yang berlaku adalah peraturan yang lebih tinggi. Terdapat perbedaan prinsip Tap MPRS No. XX/MPRS/1966jo. Tap MPR No. III / 2000. Yang menentukan kedudukan suatu peraturan bukan lembangnya, tetapi perundang-undangnya, berdasarkan *delegated regulation*.

Pengertian dari *Lex Specialis derogate legi generali* adalah apabila ada peraturan yang lebih khusus dan peraturan yang lebih umum dan mengatur tentang hal yang sama maka yang berlaku adalah peraturan yang lebih khusus. Ruang lingkup materi muatannya tidak sama antara kedua peraturan perundang-undangan yang mempunyai kedudukan yang sama.

Pengertian dari *lex posterior derogate legi priori* apabila ada peraturan yang kemudian dan peraturan yang lebih terdahulu dan mengatur tentang hal yang sama maka yang berlaku adalah peraturan yang kemudian.

Antara *Lex Specialis derogate legi generali* dan *lex posterior derogate legi priori* sering tidak dibedakan batasan pengertiannya.¹⁴

Asas	Materi	Kedudukan
<i>Lex Specialis derogate legi generali</i>	Tidak sama	Sama
<i>lex posterior derogate legi priori</i>	Sama	Sama

Tabel 1: Perbedaan asas *Lex Specialis derogate legi generali* dan *lex posterior derogate legi priori*

¹⁴ Ibid., h. 34

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

C. Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek), Keselamatan dan Kesehatan Kerja

1. Pengertian Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek)

Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurangnya dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia.¹⁵

Adapun pada dasarnya program jaminan tenaga kerja ini menekankan pada perlindungan bagi tenaga kerja yang relative mempunyai kedudukan yang lemah. Oleh karena itu, pengusaha memikul tanggung jawab utama dan secara moral pengusaha mempunyai kewajiban untuk meningkatkan perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja.

Berdasarkan hal di atas program jaminan sosial tenaga kerja mempunyai landasan berisikan dasar pertimbangan sebagai berikut: bahwa pada tanggal 17 Februari 1992 telah dikeluarkan undang-undang no 3 tahun 1992 tentang jaminan sosial tenaga kerja. Kemudian undang-undang no 3 tahun 1992 tersebut diundangkan dalam lembaran Negara tahun 1992 no 14 dan penjelasannya diumumkan dalam tambahan lembaran Negara no 3468.

¹⁵ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2015), h.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Adapun pertimbangan dari dikeluarkannya Undang-undang no. 3 tahun 1992 tersebut antara lain dengan adanya pembangunan nasional dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya, untuk mewujudkan suatu masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materiil maupun spiritual guna memberikan bagi pekerja yang melaksanakan pekerjaannya, baik dalam hubungan kerja maupun di luar hubungan kerja. Untuk mencapai maksud tersebut perlu ditetapkan undang-undang yang mengatur pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja¹⁶

Landasan hukum jaminan sosial tenaga kerja berdasarkan ketentuan pasal 99 Undang-undang No. 13 Tahun 2003, setiap pekerja berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja. Pelaksanaannya diatur sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Peraturan yang dimaksud adalah undang-undang no. 3 tahun 1992 tentang jaminan sosial tenaga kerja (Jamsostek). Undang-undang ini merupakan hak setiap tenaga kerja yang sekaligus merupakan kewajiban dari majikan.¹⁷

Ruang lingkup jaminan sosial tenaga kerja (Jamsostek) berdasarkan ketentuan pasal 6 ayat (1) undang-undang no 3 tahun 1992, ruang lingkup program jamsostek meliputi:

- a. Jaminan kecelakaan kerja

¹⁶ Asri Wijayanti, *Op. Cit.*, h. 125

¹⁷ Ibid., h. 124

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b. Jaminan kematian
- c. Jaminan hari tua
- d. Jaminan pemeliharaan kesehatan

Pengembangan program jaminan sosial tenaga kerja diatas diatur lebih lanjut dengan peraturan pemerintah. Ketentuan ini dimasukkan untuk mengatur jaminan sosial tenaga kerja dalam rangka meningkatkan perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja itu sendiri, beserta keluarganya.

Jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 6 dipieruntukkan bagi tenaga kerja. Tenaga kerja yang melakukan pekerjaan, setiap saat menghadapi resiko sosial berupa peristiwa yang dpa mengakibatkan berkurangnya atau hilangnya penghasilan. Oleh karena itu, perlu adanya peningkatan perlindungan tenaga kerja dalam program jaminan sosial tenaga kerja yang bertujuan untuk memberikan ketenangan bekerja dan menjamin kesejahteraan tenaga kerja beserta keluarganya.¹⁸

2. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah suatu program yang dibuat bagi pekerja/buruh maupun pengusaha sebagai upaya pencegahan (preventif) bagi timbulnya kecelakaan kerja dan penyakit akibat hubungan kerja dalam lingkungan kerja dengan cara mengenali hal-hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja dan penyakit

¹⁸Ibid., h. 126

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

akibat hubungan kerja, dan tindakan antisipatif bila terjadi hal demikian.

Menurut Sujudi, berdasarkan Undang-Undang No. 23 Tahun 1992 tentang Kesehatan disebutkan pengertian Kesehatan Kerja adalah keadaan sejahtera dari badan, jiwa, dan sosial yang memungkinkan setiap pekerja atau buruh dapat bekerja secara sehat dengan produktifitas yang optimal, tanpa membahayakan diri, keluarga, masyarakat, dan lingkungan kerja sekitarnya.

Dalam pasal 23 Undang-Undang tersebut juga disebutkan bahwa kesehatan kerja merupakan salah satu kegiatan pokok dari pembangunan kesehatan, yang mencakup pengertian bahwa.

1. Kesehatan kerja dimaksudkan untuk mewujudkan produktifitas kerja yang optimal.
2. Kesehatan kerja meliputi pelayanan kesehatan kerja, pencegahan penyakit, dan syarat kesehatan kerja.
3. Setiap tempat kerja wajib menyelenggarakan kesehatan kerja.¹⁹

Tujuan dari dibuatnya sistem ini adalah untuk mengurangi biaya perusahaan apabila timbul kecelakaan kerja dan penyakit akibat hubungan kerja.

Namun, patut disayangkan tidak semua perusahaan memahami arti pentingnya K3 dan bagaimana mengimplementasikannya dalam

¹⁹ Andrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), h. 197

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

lingkungan perusahaan.²⁰ Tujuan pemerintah membuat aturan K3 dapat dilihat pada Pasal 3 ayat 1 Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja. Bahwa dibuatnya aturan penyelenggaraan K3 pada hakikatnya adalah pembuatan syarat-syarat keselamatan kerja dalam perencanaan, pembuatan, pengangkutan, peredaran, perdagangan, pemasangan, pemakaian, penggunaan, pemeliharaan peralatan dalam bekerja, serta pengaturan dalam penyimpanan bahan, barang produk teknis, dan aparat produksi yang mengandung dan dapat menimbulkan bahaya kecelakaan, sehingga potensi bahaya kecelakaan kerja tersebut dapat dieliminir.²¹

²⁰ Ibid., h. 170

²¹ Ibid., h. 171

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III

TINJAUAN TEORITIS

A. Perselisihan Hubungan Industrial

1. Perselisihan Hubungan Industrial

Sebelum membahas mengenai perselisihan hubungan industrial, maka harus diketahui pengertian hubungan industrial. Berdasarkan pasal 1 angka 16 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyebutkan bahwa:

“Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945”.

Hubungan industrial di Indonesia, menurut Abdul Hakim mempunyai perbedaan dengan yang ada di negara lain. Ciri-ciri itu adalah sebagai berikut:

- a. Mengakui dan meyakini bahwa bekerja bukan sekedar mencari nafkah saja, tetapi sebagai pengabdian manusia kepada tuhan/nya sesama manusia, masyarakat, bangsa dan negara.
- b. Menganggap pekerja bukan sebagai faktor produksi, melainkan sebagai manusia yang bermartabat.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- c. Melihat antara pengusaha dan pekerja bukan dalam perbedaan kepentingan, tetapi mempunyai kepentingan yang sama untuk kemajuan perusahaan.²²

Undang – undang Ketenagakerjaan maupun Undang – undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI), disusun dengan semangat untuk melindungi hak dan posisi buruh dari tindakan kesewenang – wenangan perusahaan.²³

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 1 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, merumuskan perselisihan hubungan industrial yaitu:

“Perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh, karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.”

2. Jenis-Jenis Perselisihan Hubungan Industrial

Berdasarkan pengertian Perselisihan Hubungan Industrial tersebut, maka dalam pasal 1 angka 2 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial membagi

²² Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2009), h. 50.

²³ Utari Romauli Sitorus, *Analisis Kasus Buruh Nike di Indonesia dengan Teori Marxist dan Protap dengan Teori Post-Marxist*, <http://utariromauli.wordpress.com/2012/05/30/analisis-kasus-buruh-nike-di-indonesia-dengan-teori-marxist-dan-protap-dengan-teori-post-marxist-2/>, diakses pada tanggal 28 Agustus 2019, pukul 09.42.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Jenis Perselisihan Hubungan Industrial menjadi:

- a. Perselisihan Hak, yaitu perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibatnya adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama Pasal 1 angka 2 Undang-undang nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industri.

Menurut Lalu Husni dalam bukunya menyatakan bahwa, berdasarkan pengertian diatas jelas bahwa perselisihan hak merupakan perselisihan hukum karena perselisihan ini terjadi akibat pelanggaran kesepakatan yang telah dibuat oleh para pihak, termasuk didalamnya hal-hal yang sudah ditentukan dalam peraturan perusahaan dan perundang- undangan yang berlaku.²⁴

- b. Perselisihan Kepentingan, yaitu perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama (Pasal 1 angka 3 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan

²⁴ Lalu Husni, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan di Luar Pengadilan*, (Jakarta : Penerbit Raja Grafindo Persada, 2005), h. 43.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Industrial).

Menurut Iman Soepomo, berdasarkan pengertian diatas perselisihan kepentingan terjadi ketidak sesuaian paham dalam perubahan syarat-syarat kerja dan atau keadaan perburuhan.²⁵

Adapun menurut Mumuddi Khan, perselisihan kepentingan adalah *“Involve disagreement over the formulation of standards terms and condition of employment, as exist in a deadlock in collective bargaining negotiations”*.²⁶

- c. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja, yaitu perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran pengakhiran pemutusan hubungan kerja oleh salah satu pihak (Pasal 1 angka 4 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial).

Perselisihan PHK ini merupakan jenis perselisihan yang paling banyak terjadi, pihak pengusaha dengan berbagai alasan mengeluarkan surat PHK kepada pekerja tertentu jika pengusaha menganggap bahwa pekerja tidak dapat lagi bekerja sesuai kebutuhan perusahaan, tetapi PHK juga dapat dilakukan atas permohonan pekerja karena pihak

²⁵ Ibid., h. 44

²⁶ Ibid., h. 45

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pengusaha tidak melaksanakan kewajiban yang telah disepakati atau berbuat sewenang-wenang kepada pekerja.²⁷

- d. Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan, yaitu perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya kesesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikat pekerjaan (Pasal 1 angka 5 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial).

B. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

1. Penyelesaian Di Luar Pengadilan

Pengertian keadilan menurut Frans Magnis Suseno yang mengemukakan pendapatnya mengenai pengertian keadilan ialah keadaan antar manusia yang diperlakukan dengan sama, yang sesuai dengan hak serta kewajibannya masing-masing.²⁸

Pengertian peradilan menurut Sjachran Basah, adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan tugas dalam memutus perkara dengan menerapkan hukum, menemukan hukum *in concreto* dalam

²⁷ R. Joni Bambang, 2013, *Op. Cit*, h. 292

²⁸ Ridwan Halim, *Pokok-pokok Peradilan Umum di Indonesia*, (Jakarta: PT Pradnya Paramita 2010)., h. 41-42

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mempertahankan dan menjamin ditaatinya hukum materil, dengan menggunakan cara procedural yang ditetapkan oleh hukum formal²⁹.

Dalam kamus Bahasa Indonesia, peradilan adalah segala sesuatu mengenai perkara peradilan. Peradilan juga dapat diartikan suatu proses pemberian keadilan disuatu lembaga. Sedangkan pengadilan adalah badan atau organisasi yang diadakan oleh Negara untuk mengurus atau mengadili perselisihan-perselisihan hukum.³⁰

Perselisihan hubungan industrial melalui Pengadilan Hubungan Industrial. Penggugat harus melampirkan risalah penyelesaian melalui Mediasi atau konsiliasi. Oleh karena apabila gugatan tidak dilampiri risalah tersebut, Hakim wajib mengembalikan gugatan kepada penggugat. Pengertian gugatan adalah permasalahan perdata yang mengandung sengketa antara 2 (dua) pihak atau lebih yang diajukan kepada Ketua Pengadilan Negeri dimana salah satu pihak sebagai penggugat untuk menggugat pihak lain sebagai tergugat.

a. Penyelesaian Melalui Mekanisme Bipartit

Penyelesaian melalui perundingan bipartit, adalah perundingan antara pekerja/buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Beda dengan Lembaga Kerjasama Bipartit sebagaimana

²⁹ Sjachran Basah, *Mengenal Peradilan di Indonesia* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2009), h. 9

³⁰ Mohammad Daud Ali, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Islam di Indonesia* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada 2005), h. 278

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dimaksud UU Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dimana Lembaga Kerjasama Bipartit adalah sebagai forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di satu perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang sudah tercatat pada institusi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja/buruh.

Penyelesaian melalui perundingan bipartit adalah wajib, oleh karena apabila salah satu pihak atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan, tanpa melampirkan bukti bahwa upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan. Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan, mengembalikan berkasnya untuk dilengkapi.

Perundingan bipartit, diselesaikan paling lama 30 hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan dan setiap perundingan harus dibuat risalah perundingan, sekurang-kurangnya memuat:

- a. Nama lengkap dan alamat para pihak;
- b. Tanggal dan tempat perundingan;
- c. Pokok masalah atau alasan perselisihan;
- d. Pendapat para pihak;

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- e. Kesimpulan atau hasil perundingan; dan
- f. Tanggal serta tanda tangan para pihak yang melakukan perundingan.

Penyelesaian melalui perundingan sebagaimana dimaksud diatas, apabila mencapai kesepakatan, dibuat Perjanjian Bersama yang ditanda tangani oleh para pihak dimana sifatnya adalah mengikat dan menjadi hukum serta wajib dilaksanakan oleh para pihak.

Untuk keperluan pelaksanaannya, para pihak wajib didaftarkan pada pengadilan hubungan industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah para pihak mengadakan Perjanjian Bersama dan Pengadilan Hubungan Industrial memberikan “Akta Bukti Pendaftaran Perjanjian Bersama” dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Perjanjian Bersama.

Melalui Akta Pendaftaran Perjanjian Bersama tersebut, pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah Perjanjian Bersama didaftarkan untuk mendapatkan penetapan eksekusi.³¹

³¹ Muzni Tambusai, *Seri 1: Kepastian Hukum Seri 2: Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, (Jakarta, Kantor Perburuhan Internasional, 2005)., h. 19

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Untuk memperkirakan kemampuan pihak lain. Oleh karena itu, negosiasi yang baik dan berhasil diperlukan strategi atau taktik negosiasi berupa:

1. Bersaing (*Competition*)
2. Berkompromi (*Compromising*)
3. Pemecahan Masalah (*Problem Solving*)³²

b. Penyelesaian Melalui Mediasi

Mediasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut Mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antara Serikat Pekerja/Serikat Buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.

Mediator disini adalah pegawai institusi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh Menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai Kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan

³² Lalu Husni, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan & Di luar Pengadilan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004), h. 59

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antara Serikat Pekerja/Serikat Buruh hanya dalam satu perusahaan (Pasal 1 angka 12).³³

Mediator, berada di setiap Kantor Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota yang harus memenuhi syarat sebagai berikut:

- a. Beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;
- b. Warga Negara Indonesia;
- c. Berbadan sehat menurut surat keterangan dokter;
- d. Mengetahui peraturan perundang - undangan ketenagakerjaan;
- e. Berwibawa, jujur, adil dan berkelakuan tidak tercela;
- f. Berpendidikan sekurang-kurangnya lulusan strata 1 (S1) dan

Penyelesaian perselisihan melalui Mediasi, mengutamakan penyelesaian musyawarah untuk mufakat, dan apabila dalam perundingan tersebut dicapai kesepakatan, dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh Mediator dan didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial untuk mendapatkan Akta bukti pendaftaran.

³³ Ibid, h. 61

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Penyelesaian melalui Mediasi, bila tidak tercapai kesepakatan proses penyelesaian selanjutnya adalah:

- a. Mediator mengeluarkan anjuran secara tertulis sebagai pendapat atau saran yang diusulkan oleh Mediator kepada para pihak dalam upaya menyelesaikan perselisihan mereka.
- b. Anjuran tersebut, dalam waktu selambat-lambatnya 10 hari kerja sejak sidang mediasi pertama harus sudah disampaikan kepada para pihak;
- c. Para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada Mediator yang isinya menyetujui atau menolak dalam waktu selambat-lambatnya 10 hari kerja setelah menerima anjuran;
- d. Pihak yang tidak memberikan jawaban dianggap menolak anjuran;
- e. Namun, apabila para pihak menyetujui anjuran, maka dalam waktu selambat-lambatnya 3 hari kerja sejak anjuran disetujui, mediator harus sudah selesai membantu para pihak membuat Perjanjian Bersama untuk didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial guna mendapatkan Akta Bukti Pendaftaran.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sehingga waktu penyelesaian pada mediator adalah dalam waktu selambat-lambatnya 30 hari kerja terhitung sejak menerima pelimpahan.

dalam suatu mediasi hukum, penyelesaian sengketa itu diratifikasi dan disetujui oleh hakim. Penyelesaian terhadap sengketa tersebut berupa suatu penetapan dari hakim dan penetapan tersebut harus dilaksanakan oleh para pihak yang berperkara seolah-olah telah diputuskan oleh hakim, termasuk kekuatan penegakannya oleh Negara. Berbeda dengan mediasi hukum, penyelesaian sengketa melalui proses mediasi pribadi, diatur oleh para pihak itu sendiri dibantu oleh mediator terkait, atau mengikuti pendapat atau pandangan para ahli, yang teknik dan caranya sangat bervariasi.³⁴

Pada dasarnya, penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Mediasi adalah wajib, dalam hal ketika Instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan menawarkan kepada para pihak yang berselisih tidak memilih Lembaga Konsiliasi atau Arbitrase untuk menyelesaikan perselisihan yang dihadapi para pihak.³⁵

c. Penyelesaian Melalui Konsiliasi

Konsiliasi hubungan industrial yang selanjutnya

³⁴ I Made Widnyana, *Alternatif Penyelesaian Sengketa (ADR)*, (Jakarta: Fikahati Aneska, 2009), h. 145

³⁵ Muzni Tambusai, 2005., *Op. Cit.*, h. 21

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

disebut konsiliasi adalah, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antara Serikat Pekerja/Serikat Buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral.³⁶ Konsiliator disini adalah seorang atau lebih yang memenuhi syarat-syarat sebagai konsiliator ditetapkan oleh Menteri, yang bertugas melakukan konsiliasi dan wajib memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antara Serikat Pekerja/Serikat Buruh hanya dalam satu perusahaan.³⁷

Konsiliator dapat memberikan konsiliasi apabila telah terdaftar pada kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/ Kota. Syarat menjadi Konsiliator adalah:

- a. Beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;
- b. Warga Negara Indonesia;
- c. Berumur sekurang-kurangnya 45 tahun;
- d. Pendidikan minimal lulusan Strata satu (S 1);
- e. Berbadan sehat menurut surat keterangan dokter;
- f. Berwibawa, jujur, adil, dan berkelakuan tidak tercela;

³⁶ Pasal 1 Ayat 13 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

³⁷ Ibid., Pasal 1 Ayat 14

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- g. Memiliki pengalaman di bidang hubungan industrial sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun;
- h. Menguasai peraturanperundang-undangan ketenagakerjaan;dan
- i. Syarat-syarat lain yang ditetapkan oleh Menteri.

Penyelesaian melalui konsiliasi, dilakukan berdasarkan kesepakatan para pihak yang berselisih yang dibuat secara tertulis untuk diselesaikan oleh Konsiliator. Para pihak dapat mengetahui nama Konsiliator yang akan dipilih dan disepakati adalah dari daftar nama Konsiliator yang dipasang dan diumumkan pada Kantor Instansi Pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat.

Konsiliator dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial pada dasarnya adalah melalui musyawarah untuk mufakat. Dalam perundingan yang mencapai kesepakatan, dibuat Perjanjian Bersama yang ditanda tangani oleh para pihak dan disaksikan oleh Konsiliator, untuk didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial guna mendapatkan Akta bukti pendaftaran.

Sebaliknya bila tidak dicapai kesepakatan, maka :

- a. Konsiliator mengeluarkan anjuran tertulis;
- b. Dalam waktu selambat-lambatnya 10 hari kerja sejak

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sidang konsiliasi pertama, anjuran tertulis harus sudah disampaikan kepada para pihak;

- c. Para pihak harus sudah memberikan jawaban tertulis kepada konsiliator yang isinya menyetujui atau melakukan anjuran dalam waktu selambat-lambatnya 10 hari sejak menerima anjuran;
- d. Pihak yang tidak memberikan jawaban atau pendapatnya dianggap sebagai menolak anjuran;
- e. Terhadap anjuran Konsiliator apabila para pihak menyetujui, maka dalam waktu selambat-lambatnya 3 hari kerja sejak anjuran disetujui, Konsiliator harus sudah selesai membantu para pihak membuat Perjanjian Bersama untuk kemudian didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial untuk mendapatkan Akta buktipendaftaran.
- f. Sehingga penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Lembaga Konsiliasi dilakukan dalam waktu selambat-lambatnya 30 hari kerja terhitung sejak menerima permintaan penyelesaian perselisihan.

d. Penyelesaian Melalui Arbitrase

Arbitrase Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut arbitrase adalah penyelesaian suatu perselisihan kepentingan dan perselisihan antar Serikat Pekerja/Serikat

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Buruh hanya dalam satu perusahaan, di luar Pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbitrase yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.

Arbiter yang dimaksud disini adalah seorang atau lebih yang dipilih oleh para pihak yang berselisih dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh Menteri untuk memberikan keputusan mengenai perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh hanya dalam satu perusahaan yang diserahkan penyelesaiannya melalui Arbitrase yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.

Dengan demikian syarat untuk dapat ditetapkan sebagai Arbiter adalah:

- a. Beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;
- b. Cakap melakukan tindakan hukum;
- c. Warga Negara Indonesia;
- d. Berumur sekurang-kurangnya 45 tahun;
- e. Pendidikan minimal lulusan Strata satu (S 1);
- f. Berbadan sehat menurut surat keterangan dokter;

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- g. Menguasai peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang dibuktikan dengan sertifikat atau bukti kelulusan telah mengikuti ujian arbitrase; dan
- h. Memiliki pengalaman di bidang hubungan industrial sekurang-kurangnya 5 tahun.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbiter dilakukan atas dasar kesepakatan para pihak yang berselisih. Kesepakatan tersebut dibuat dalam bentuk Surat Perjanjian Arbitrase, rangkap 3 (tiga) dan masing-masing pihak mendapatkan 1 (satu) yang mempunyai kekuatan hukum yang sama.

Adapun Surat Perjanjian Arbitrase yang dibuat sekurang-kurangnya memuat :

- a. Nama lengkap dan alamat atau tempat kedudukan para pihak yang berselisih;
- b. Pokok-pokok persoalan yang menjadi perselisihan dan yang diserahkan kepada arbitrase untuk diselesaikan dan diputusan;
- c. Jumlah arbiter yang disepakati;
- d. Pernyataan para pihak yang berselisih untuk tunduk dan menjalankan keputusan arbitrase; dan Tanggal dan tempat pembuatan surat perjanjian, dan tanda tangan para pihak yang berselisih;

Penunjukan arbiter dapat dilakukan melalui arbiter tunggal

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

atau beberapa arbiter sebanyak-banyaknya 3 (tiga) orang. Untuk penunjukan arbiter tunggal, para pihak harus sudah mencapai kesepakatan dalam waktu selambat-lambatnya 7 hari kerja, tentang nama arbiter dimaksud.

Namun, apabila penunjukan beberapa arbiter (majelis) dalam jumlah ganjil, masing-masing pihak berhak memilih seorang arbiter dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja, sementara untuk arbiter ketiga sebagai Ketua Majelis Arbitrase ditentukan oleh para arbiter yang ditunjuk selambat-lambatnya 7 hari kerja sejak ditunjuk oleh para pihak

Penunjukan arbiter sebagaimana dimaksud diatas dilakukan secara tertulis dalam bentuk Perjanjian Penunjukan Arbiter dengan para pihak yang berselisih. Perjanjian Penunjukan Arbiter sekurang-kurangnya memuat hal-hal sebagai berikut :

- a. Nama lengkap dan alamat atau tempat kedudukan para pihak yang berselisih dan arbiter;
- b. Pokok-pokok persoalan yang menjadi perselisihan dan yang diserahkan kepada arbiter untuk diselesaikan dan diambil keputusan;
- c. Biaya arbitrase dan honorarium arbiter;
- d. Pernyataan para pihak yang berselisih untuk tunduk dan menjalankan keputusan arbitrase;
- e. Tanggal dan tempat pembuatan surat perjanjian, dan tanda

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tangan para pihak yang berselisih dan arbiter;

- f. Pernyataan arbiter atau para arbiter untuk tidak melampaui kewenangannya dalam penyelesaian perkara yang ditanganinya; dan
- g. Tidak mempunyai hubungan keluarga sedarah atau semenda sampai derajat kedua dengan salah satu pihak yang berselisih.

Para pihak yang berselisih ada kalanya tidak sepakat untuk menunjuk arbiter tunggal maupun beberapa arbiter, maka atas permohonan salah satu pihak Ketua Pengadilan dapat mengangkat arbiter dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh Menteri. Arbiter yang menerima penunjukan sebagai arbiter, harus memberitahukan secara tertulis mengenai penerimaan penunjukannya kepada para pihak yang berselisih. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase, arbiter harus mengupayakan untuk medamaikan kedua belah pihak yang berselisih. Apabila upaya perdamaian dicapai kesepakatan arbiter atau majelis arbiter wajib membuat Akta Perdamaian yang ditanda tangani oleh para pihak yang berselisih dan arbiter atau majelis arbiter.

Akta Perdamaian dimaksud didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri dimana wilayah arbiter mengadakan perdamaian untuk mendapatkan Akta Bukti Pendaftaran, yang akan dapat digunakan sebagai dasar permohonan eksekusi, apabila Akta Perdamaian yang telah dicapai tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri tempat

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pendaftaran Akta Perdamaian.

Upaya mencapai perdamaian adakalanya tidak mencapai kesepakatan (gagal), maka arbiter atau majelis arbiter meneruskan sidang arbitrase yang dilakukan secara tertutup, kecuali pihak yang berselisih menghendaki lain dimana setiap kegiatan pemeriksaan dan sidang arbitrase dibuat berita acara pemeriksaan oleh arbiter atau majelis arbiter.

Pemeriksaan perselisihan hubungan industrial oleh arbiter atau majelis arbiter, apabila telah dianggap cukup. Arbiter atau majelis arbiter mengambil putusan yang didasarkan pada peraturan perundang-undangan yang berlaku, perjanjian, kebiasaan, keadilan dan kepentingan umum.

Adapun putusan arbitrase memuat :

- a. Kepala putusan yang berbunyi ” Demi Keadilan Berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa”;
- b. Nama lengkap dan alamat arbiter atau majelis arbiter;
- c. Nama lengkap dan alamat para pihak;
- d. Hal-hal yang termuat dalam surat perjanjian yang diajukan oleh para pihak yang berselisih;
- e. Ikhtisar dari tuntutan, jawaban, dan penjelasan lebih lanjut dari para pihak yang berselisih;
- f. Pertimbangan yang menjadi dasar putusan;
- g. Pokok putusan;
- h. Tempat dan tanggal putusan;
- i. Mulai berlakunya putusan; dan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- j. Tanda tangan arbiter atau majelis arbiter.

Putusan arbitrase, mempunyai kekuatan hukum yang mengikat bagi para pihak yang berselisih dan merupakan putusan yang bersifat akhir dan tetap. Putusan tersebut diadftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah arbiter menetapkan putusan. Terhadap putusan arbitrase yang tidak dilaksanakan, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat kedudukan para pihak terhadap siapa putusan itu harus dijalankan, agar putusan diperintahkan untuk dijalankan.

Pengadilan Negeri, dalam waktu selambat- lambatnya 30 hari kerja harus sudah menyelesaikan perintah pelaksanaan eksekusi, terhitung setelah permohonan didaftarkan pada Panitera Pengadilan Negeri dengan tidak memeriksa alasan atau pertimbangan dari putusan arbitrase. Putusan arbitrase, oleh salah satu pihak dapat mengajukan permohonan pembatalan kepada Mahkamah Agung dalam waktu selambat-lambatnya 30 hari kerja sejak ditetapkan putusan arbiter, apabila putusan diduga mengandung unsur sebagai berikut :

- a. Surat atau dokumen yang diajukan dalam pemeriksaan, setelah putusan dijatuhkan diakui atau dinyatakan palsu;
- b. Setelah putusan diambil, ditemukan dokumen yang bersifat menentukan yang disembunyikan oleh pihak lain;

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- c. Putusan diambil dari tipu muslihat yang dilakukan oleh salah satu pihak dalam pemeriksaan perselisihan;
- d. Putusan melampaui kekuasaan arbitrase hubungan industrial; atau
- e. Putusan bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

Mahkamah Agung, dalam waktu selambat-lambatnya 30 hari kerja terhitung sejak menerima permohonan, memutuskan permohonan pembatalan dan menetapkan akibat dari pembatalan baik seluruhnya atau sebagian putusan arbitrase.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase dilakukan dalam waktu selambat-lambatnya 30 hari kerja sejak penandatanganan surat perjanjian penunjukan arbiter dan atas kesepakatan para pihak, arbiter berwenang untuk memperpanjang jangka waktu penyelesaian 1 (satu) kali perpanjangan selambat-lambatnya 14 hari kerja. Suatu perselisihan yang sedang atau telah diselesaikan melalui arbitrase tidak dapat diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

2. Penyelesaian Melalui Pengadilan Hubungan Industrial

Pengadilan hubungan industrial adalah Pengadilan Khusus yang dibentuk dilingkungan Pengadilan Negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberikan putusan terhadap perselisihan hubungan industrial.

Untuk pertama kali pembentukan Pengadilan Hubungan Industrial pada setiap Pengadilan Negeri Kabupaten/Kota yang berada disetiap

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ibukota propinsi yang daerah hukumnya meliputi propinsi yang bersangkutan. Sementara untuk Kabupaten/Kota yang padat industri, dengan Keputusan Presiden harus segera dibentuk Pengadilan Negeri setempat.

Berhubung Daerah Khusus Ibukota Jakarta merupakan Ibukota Propinsi sekaligus Ibukota Negara Republik Indonesia memiliki lebih dari satu Pengadilan Negeri maka Pengadilan Hubungan Industrial untuk pertama kali dibentuk pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat. Sementara apabila di Ibukota Propinsi terdapat Pengadilan Negeri Kota dan Pengadilan Negeri Kabupaten maka Pengadilan Hubungan Industrial menjadi bagian Pengadilan Negeri Kota.

Pada Pengadilan Negeri yang telah ada Pengadilan Hubungan Industrial dibentuk Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial yang dipimpin seorang Panitera Muda. Sub. Kepaniteraan bertanggung jawab atas penyampaian surat panggilan sidang, penyampaian pemberitahuan putusan dan penyampaian salinan putusan serta mempunyai tugas menyelenggarakan administrasi Pengadilan Hubungan Industrial dan membuat daftar semua perselisihan yang diterima dalam buku perkara.

Susunan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri terdiri dari :

- a. Hakim;
- b. Hakim Ad Hoc;
- c. Panitera Muda; dan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

d. Panitera Pengganti.

Sementara susunan Pengadilan Hubungan Industrial pada Mahkamah Agung terdiri dari :

- a. Hakim Agung;
- b. Hakim pada Mahkamah Agung;
- c. Panitera.
- d. Pengangkatan Hakim Pengadilan Hubungan Industrial diangkat dan dilantik berdasarkan Keputusan Ketua Mahkamah Agung, sedangkan untuk Hakim Ad Hoc diangkat dengan Keputusan Presiden atas usul Ketua Mahkamah Agung dengan masa kerja 5 tahun dan dapat diangkat kembali untuk 1 (satu) kali masa jabatan.

Hakim Ad-Hoc untuk pertama kali pengangkatannya paling sedikit 5 orang dari unsur Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan 5 orang dari unsur Organisasi Pengusaha, dan harus memenuhi syarat sebagai berikut:

- a. Warga Negara Indonesia;
- b. Bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;
- c. Setia kepada pemerintah dan UUD Negara Republik Indonesia tahun 1945;
- d. Berumur paling rendah 30 tahun;
- e. Berbadan sehat sesuai dengan surat keterangan dokter;
- f. Berwibawa, jujur, adil dan berkelakuan tidak tercela;
- g. Berpendidikan serendah-rendahnya Strata satu (S1) kecuali

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

bagi Hakim Ad-Hoc pada Mahkamah Agung syarat pendidikan Sarjana Hukum; dan

- h. Berpengalaman dibidang hubungan industrial.

Dalam pelaksanaan tugasnya Hakim Ad-Hoc tidak boleh merangkap jabatan sebagai:

- a. Anggota Lembaga Tinggi Negara;
- b. Kepala Daerah/Kepala Wilayah;
- c. Lembaga legislative tingkat daerah;
- d. Pegawai Negeri Sipil;
- e. Anggota TNI/Polri;
- f. Fungsionaris Partai Politik;
- g. Pengacara;
- h. Mediator;
- i. Konsiliator;
- j. Arbiter; atau
- k. Pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh atau Pengurus Organisasi Pengusaha.

Apabila seorang Hakim Ad-Hoc yang merangkap jabatan tersebut, maka jabatan Hakim Ad-Hoc dapat dibatalkan.

a. Penyelesaian Pengadilan Hubungan Industrial

Gugatan perselisihan hubungan industrial diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja. Pengajuan gugatan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dimaksud harus melampirkan risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi. Hakim Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan kepada pihak penggugat apabila gugatan penggugat tidak melampirkan risalah penyelesaian melalui Mediasi atau konsiliasi.

Kecenderungan majelis hakim PHI untuk mengabulkan sebagian gugatan yang masuk disebabkan oleh beberapa faktor yang sebelumnya telah dibahas, yakni adanya indikasi salah satu pihak mempengaruhi putusan hakim, atau pembuktian yang lemah. Bahkan, dalam beberapa putusan, terkadang majelis hakim memutuskan hal yang bukan menjadi permasalahan inti dalam gugatan atau hal yang tidak dimintakan dalam gugatan oleh buruh.³⁸

Penggugat dapat sewaktu-waktu mencabut gugatannya sebelum tergugat memberikan jawaban, apabila tergugat sudah memberikan jawaban atas gugatan, pencabutan gugatan akan dikabulkan Pengadilan apabila disetujui tergugat.

Tugas dan wewenang Pengadilan Hubungan Industrial adalah memeriksa dan memutus :

- a. Tingkat pertama mengenai perselisihan hak;
- b. Tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan;
- c. Tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja;

³⁸Muhamad Isnu dkk , *membaca Pengadilan Hubungan Industrial Di Indonesia* (Jakarta: LBH Jakarta & MaPPI FH UI,2014)., h. 76

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- d. Tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Majelis hakim dalam mengambil putusannya mempertimbangkan hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan dan keadilan yang dibacakan dalam sidang terbuka untuk umum, dimana putusan Pengadilan harus memuat :

- a. Kepala putusan berbunyi “Demi keadilan berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa” Nama, jabatan, kewarganegaraan, tempat kediaman, atau tempat kedudukan parapi hak yang berselisih; Ringkasan pemohon/penggugat dan jawaban termohon/tergugat yang jelas;
- b. Pertimbangan terhadap setiap bukti dan data yang diajukan, hal yang terjadi dalam persidangan selama sengketa itu diperiksa;
- c. Aturan hukum yang menjadi dasar putusan;
- d. Amar putusan tentang sengketa;
- e. Hari tanggal putusan, nama Hakim, hakim Ad-Hoc yang memutus, nama Panitera, serta keterangan tentang hadir atau tidak hadirnya para pihak.

Majelis Hakim wajib memberikan putusan penyelesaian perselisihan dalam waktu selambat-lambatnya 50 hari terhitung sejak sidang pertama. Putusan dimaksud dalam waktu selambat-lambatnya 7 hari setelah putusan dibacakan, Panitera Pengganti harus sudah menyampaikan pemberitahuan putusan kepada pihak yang tidak hadir dan selambat-lambatnya 14 hari kerja setelah putusan ditandatangani

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Panitera Muda harus sudah menerbitkan salinan putusan serta dalam waktu selambat-lambatnya 7 hari kerja setelah salinan putusan diterbitkan harus sudah mengirimkan salinan putusan kepada para pihak.

Apabila perselisihan hak dan/atau perselisihan kepentingan diikuti dengan perselisihan pemutusan hubungan kerja maka Pengadilan wajib memutus terlebih dahulu perkara perselisihan hak dan/atau perselisihan kepentingan.

b. Penyelesaian Perselisihan Melalui Mahkamah Agung

Putusan Pengadilan Hubungan Industrial mengenai perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja mempunyai kekuatan hukum tetap apabila tidak diajukan permohonan kasasi kepada Mahkamah Agung dalam waktu selambat-lambatnya 14 hari kerja terhitung:

- a. Bagi pihak yang hadir, sejak putusan dibacakan oleh sidang majelis hakim;
- b. Bagi pihak yang tidak hadir, sejak tanggal menerima pemberitahuan putusan.
- c. Permohonan kasasi harus disampaikan secara tertulis melalui Sub. Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial Pengadilan Negeri setempat, dan dalam waktu selambat-lambatnya 14 hari kerja terhitung sejak tanggal penerimaan permohonan kasasi harus sudah disampaikan oleh Sub Kepaniteraan Pengadilan kepada Ketua Mahkamah Agung.

Penyelesaian perselisihan hak atau perselisihan pemutusan hubungan kerja pada Mahkamah Agung selambat-lambatnya 30 hari kerja terhitung tanggal penerimaan permohonan kasasi.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Eksistensi Serikat Buruh/Pekerja dengan disahkannya Undang-Undang No 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial memberikan posisi yang sangat penting dalam memperjuangkan, melindungi dan membela anggotanya. di samping itu eksistensi serikat buruh/pekerja mengalami hambatan-hambatan dalam menghadapi Permasalahan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di bidang ketenagakerjaan.

Dari ketentuan tersebut diatas dapat kita tarik kesimpulan bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial diluar pengadilan sifatnya adalah wajib. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan dilakukan melalui lembaga ataupun mekanisme :

- a. Bipartit
- b. Mediasi
- c. Konsiliasi
- d. Arbitrase

Diantara hambatan-hambatan tersebut serikat buruh/pekerja salah memilih proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial diantaranya sebagaimana yang telah di atur dalam pasal 1 ayat 11 Undang-Undang No 2 Tahun 2004 yaitu “ mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan perselisihan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat buruh/pekerja hanya dalam suatu perusahaan melalui musyawarah yang di tengah oleh seorang atau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

lebih mediator yang netral”, pasal 1 ayat 13 Undang-Undang No 2 Tahun 2004 yaitu “konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan...”, Pasal 1 ayat 15 Undang-Undang No 2 Tahun 2004 yaitu “arbitrase adalah penyelesaian suatu perselisihan kepentingan, dan perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, diluar pengadilan hubungan industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final”.

Kesalahan dalam memilih jalur proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdampak pada pokok permasalahan yang tidak sesuai dengan jalur penyelesaian sehingga merugikan serikat buruh/pekerja serta para anggota.

B. Saran

Dengan pokok permasalahan ini menunjukkan bahwa eksistensi serikat buruh berdasarkan Pasal 87 Undang-Undang No 2 Tahun 2004 masih lemah maka dari itu perlunya pendamping khusus di bidang penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Membentuk Pengadilan Hubungan Industrial pada setiap Pengadilan Negeri Kabupaten/Kota yang berada di setiap ibu kota kabupaten yang daerah hukumnya meliputi kabupaten yang bersangkutan

Pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh ini memerlukan bantuan dari pemerintah agar mengadakan bimbingan teknis atau pelatihan teknik

negosiasi di tingkat non litigasi dan penyelesaian litigasi mulai dari pembuatan, pengajuan gugatan hingga eksekusi di PHI, khususnya kepada para Pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh maupun Pengurus Asosiasi Pengusaha. Hal ini diharapkan mampu memberikan kesejahteraan kepada para serikat buruh/serikat pekerja dan anggotanya sebagaimana yang dicita-citakan negara hukum Indonesia.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR PUSTAKA

Sumber Buku.

- Abdul Khakim, *Aspek Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Bandung: PT.Citra Aditya Bakti,2015
- Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2009
- Amiruddin dan Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Jakarta : Rajawali Pers, 2010
- Andrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009
- Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika,2014
- Eko Wahyudi,vWiwin Yulianingsih dan Moh. Firdaus Sholihin, *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Sinar Grafika, 2016
- I Made Widnyana, *Alternatif Penyelesaian Sengketa (ADR)*, Jakarta: Fikahati Aneska, 2009
- Lalu Husni, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan & Di luar Pengadilan*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004
- Lalu Husni, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan di Luar Pengadilan*, Jakarta : Penerbit Raja Grafindo Persada, 2005
- Lalu Husni, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan Di Luar Pengadilan*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2015
- Mohammad Daud Ali, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Islam di Indonesia* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2005
- Moh.Nazir, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 1998



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Muhamad Isnu dkk , *membaca Pengadilan Hubungan Industrial Di Indonesia* Jakarta: LBH Jakarta & MaPPI FH UI, 2014

Muzni Tambusai, *Seri 1: Kepastian Hukum Seri 2: Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Jakarta, Kantor Perburuhan Internasional, 2005

Ridwan Halim, *Pokok-pokok Peradilan Umum di Indonesia*, Jakarta: PT Pradnya Paramita, 2010

Rusli Hardijan, *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2003

R. Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung: Pustaka Setia, 2013

Sehat Damanik, *Hukum Acara Perburuhan*, Dss Publishing, 2007

Sjachran Basah, *Mengenal Peradilan di Indonesia* Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2009

Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif*, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2006

Ugo, Pujiyo , *Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tata cara dan Proses Penyelesaian Sengketa Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika, 2012

Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, Palu: Sinar Grafika, 2009

Sumber Perundang-undangan.

UU No.21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja atau Serikat Buruh

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenaga Kerjaan

UU No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Sumber Jurnal.

Utari Romauli Sitorus, *Analisis Kasus Buruh Nike di Indonesia dengan Teori Marxist dan Protap dengan Teori Post-Marxist*, <http://utariromauli.wordpress.com/2012/05/30/analisis-kasus-buruh-nike-di-indonesia-dengan-teori-marxist-dan-protap-dengan-teori-post-marxist-2/>, diakses pada tanggal 28 Agustus 2019, pukul 09.42.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

www.smeru.or.id, Hubungan Industrial di jabotabek, bandung dan surabaya pada Era Kebebasan Berserikat Laporan Lembaga Penelitian, 2002. diakses pada tanggal 20 Juli 2019, pukul 08.00.

http://www.nakertrans.go.id/statistik_trans/Index.php diakses pada tanggal 21 Juli 2019, pukul 08.42.

https://www.researchgate.net/publication/328636630_menggagas_pengadilan_hubungan_industrial_dalam_bingkai_ius_constituendum_sebagai_upaya_perwujudan_kepastian_hukum_dan_keadilan_initiating_an_industrial_relations_court_in_the_framework_of_ius_constituti diakses pada tanggal 28 Agustus 2019, pukul 09.00.

<https://www.trijurnal.lemlit.trisakti.ac.id> diakses pada tanggal 26 Agustus 2019, pukul 21.16.

¹<https://www.jurnalmahasiswa.unesa.ac.id> diakses pada tanggal 26 Agustus 2019 pukul 22.10

UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS SYARI'AH & HUKUM

كلية الشريعة و القانون

FACULTY OF SYARI'AH AND LAW

Jl. H. R. Soebrantas No. 155 KM. 15 Tuahmadani Tampan - Pekanbaru 28293 PO. Box. 1004 Telp / Fax. 0761-562052
Web. www.fasih.uin-suska.ac.id Email : fasih@uin-suska.ac.id

SURAT KETERANGAN

Nomor : Un.04/F.I/PP.01.1/6056/2019

Dekan Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sultan Syarif Kasim Riau dengan ini
memberangkan bahwa :

Nama : AZWAR ALIMIN MUSA

N I M : 11427103861

Jurusan : ILMU HUKUM

Telah Lulus :

UJIAN KOMPREHENSIF

Yang diselenggarakan pada tanggal : 20 JUNI 2019

Demikianlah Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

UIN SUSKA RIAU

Pekanbaru, 29 Juli 2019

Dekan,



DR. Drs. H. Hajar, M.Ag
NIP 195807121986031005

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



JURNAL HUKUM ISLAM

مجلة الأحكام الشرعية

Journal For Islamic Law

JL. H.R. Soebrantas No. 155 KM 18 Simpang Baru, Panam Pekanbaru 28293

Po. Box 1004 Telp. (0761) 561645 Fax. (0761) 562052

www.Jurnalhukumislam.com email. admin@jurnalhukumislam.com

HP. 081275158167 – 085213573669

SURAT KETERANGAN

Pengelola Jurnal Hukum Islam dengan ini menerangkan bahwa:


- : AZWAR ALIMIN MUSA
- : 11427103861
- : ILMU HUKUM
- : EKSISTENSI SERIKAT BURUH TERHADAP PENYELESAIAN PERSELISIHAN ANGGOTA DI TINJAU BERDASARKAN PASAL 87 UNDANG-UNDANG NOMOR 02 TAHUN 2004 TENTANG PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Pembimbing : H.MHD.Kastulani, SH, MH

Nama tersebut diatas telah menyerahkan jurnal Skripsi sesuai dengan pedoman yang telah ditetapkan.

Pekanbaru, 07 November 2019

An. Pimpinan Redaksi


M. Alpi Svahril, SH., MH., CPL

NIP. 198804302019031010

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PENGESAHAN PERBAIKAN SKRIPSI

Skrripsi dengan judul, EKSISTENSI SERIKAT BURUH TERHADAP PENYELESAIAN PERSELISIHAN ANGGOTA DI TINJAU BERDASARKAN PASAL 87 UNDANG-UNDANG NOMOR 02 TAHUN 2004 TENTANG PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL yang ditulis oleh :

Nama : AZWAR ALIMIN MUSA
NIM : 11427103861
Program Studi : ILMU HUKUM

Telah diperbaiki sesuai dengan permintaan Tim Penguji Munaqasyah Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, 22 Oktober 2019 M
TIM PENGUJI MUNAQASYAH

Ketua
Firdaus, SH., MH

Sekretaris
Ioni Alizon, SH., MH

Penguji I
Muslim, S.Ag., SH., M.Hum

Penguji II
H. H. Abu Samah, MH

Kepala Bagian Tata Usaha
Fakultas Syariah dan Hukum

Erni, S.Sos., MM.
NIP. 19680226 199103 2 002



BIOGRAFI PENULIS

Azwar Alimin Musa, Anak pertama dari empat bersaudara dari pasangan bahagia ayahanda Sediario Zendrato dan Ibunda Ruminta M.Simatupang. Peneliti lahir di Medan ,Tanggal 26 Juli 1994. Pada tahun 2007,peneliti menyelesaikan Sekolah Dasar di SDN 067980, Medan. Setelah menyelesaikan pendidikan Sekolah Dasar, penulis melanjutkan pendidikan ke SMPN 2 Pangkalan Lesung dan selesai tahun 2010, kemudian penulis melanjutkan pendidikan SMKN 1 Pasir Penyu (Pertanian) Tahun 2013.

Di Tahun 2014 penulis melanjutkan jenjang S1 PTN Lulus Jurusan Ilmu Hukum pada jalur UM-PTAIN UIN Se-Indonesia, dalam proses pendidikan penulis aktif di sebuah Organisasi Himpunan Mahasiswa Islam Komisariat Super , PSHT Komisariat Uin Suska dan Himpunan Mahasiswa dan Pelajar Pangkalan Lesung.

Pada bulan Juli 2019 penulis melaksanakan penelitian dengan judul “eksistensi serikat buruh terhadap penyelesaian perselisihan anggota di tinjau berdasarkan Pasal 87 undang-undang Nomor 22 tahun 2004 Tentang penyelesaian perselisihan Hubungan industrial ” di bawah bimbingan Bapak. Mhd.Kastulani, SH,MH Alhamdulillah pada tanggal 22 Oktober 2019, berdasarkan hasil ujian Munaqasah Fakultas Syariah Dan Hukum, penulis dinyatakan “**LULUS**” dengan predikat ”Sangat memuaskan” dan berhak mendapat Gelar Sarjana Hukum (SH).